Cámara de Representantes

XLVIII Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 2196 de 2019

Carpetas Nos. 1394 de 2016, S/C y 4075 de 2019

Comisión de Legislación del Trabajo

RÉGIMEN DE CESIÓN DE DÍAS DE LICENCIA ORDINARIA O REGLAMENTARIA
Aprobación

LABORATORIO CLÍNICO Y ANATOMÍA PATOLÓGICA DE ASSE

HOSPITAL DE ROCHA

PERSONAL DEPENDIENTE EN DEPÓSITOS PORTUARIOS Y EXTRAPORTUARIOS EN EMPRESAS PRESTADORAS DE DICHOS SERVICIOS
Se crea un nuevo régimen por el que asegura un mínimo de jornales y se deroga el artículo 116 de la Ley Nº 19.535, de 25 de setiembre de 2017

TRABAJADORES DE RAMYAN S.A. HORMIGONES MÓVILES

TRANSPORTE PROFESIONAL DE CARGA POR CARRETERA

PLANTA INDUSTRIAL DE CONAPROLE DE SAN CARLOS

CAIF MELETÈ

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DEL SANATORIO AMERICANO (AFSA)

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 14 de agosto de 2019

(Sin corregir)

Presiden: Señores Representantes Luis Puig (Presidente) y Gerardo Núñez, (ad hoc).

Miembros: Señores Representantes María Luisa Conde, Carlos Reutor y Laura Tassano.

Delegado
de Sector: Señor Representante Oscar Groba.

Asiste: Señor Representante Oscar De los Santos.

Invitados: Señora Representante Nibia Reisch.

Por el servicio de Anatomía patológica de ASSE, técnico Gonzalo Corrales; por el Laboratorio Clínico, Mario Curbelo y Andrea Manzanares, y por la Federación de Funcionarios de Salud Pública (FFSP), Gabriela García, secretaria de presupuesto y salud.

Por el personal del Hospital de Rocha, Adriana Álvarez, Verónica Pezzolo y Santiago Segredo, y por la Federación de Funcionarios de Salud Pública (FFSP), Pablo Ruiz y Gabriela García, secretaria de presupuesto y salud.

Por los trabajadores de Ramyan S.A. y por el Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA), Agustín Artigas, Daniel Diverio, Leonardo Gutiérrez y Marco Rondán.

Por la Coordinadora de Sindicatos del Transporte, Ricardo Aloy, Juan Arellano, Marcos Lombardi, Marcelo Luzardo, Damián Ribeiro y Diego Rojas.

Por la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea (FTIL), Marcos Barboza, Heber Figuerola, Edgardo Garreta, Adrián Gentile, Luis Goichea, Enrique Méndez y Damián Rodríguez.

Por núcleo de base de CAIF Meleté, Mónica Correa, Mónica Mayero y Fernando Talento, y por el secretariado ejecutivo del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación Pública (SINTEP), Pablo Abisab, secretario de asuntos laborales.

Por la Asociación de Funcionarios del Sanatorio Americano (AFSA), enfermeros Juan Carlos Gómez y Matías Vallega (sector block quirúrgico); Leticia Errecaita (sector ropería), Cecilia Borges (sector farmacia), licenciada en enfermería Andrea Aldaz (sector emergencia pediátrica), y por la Federación Uruguaya de la Salud (FUS), Rosalba Hunter.

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.

Prosecretario: Señor José Fasanello.

═══════II═══════

SEÑOR SECRETARIO.- Corresponde votar un presidente ad hoc para comenzar la sesión.

SEÑOR REUTOR (Carlos).- Propongo al señor diputado Gerardo Núñez.

SEÑOR SECRETARIO.- Se va a votar.

(Se vota)

——Tres en cuatro: AFIRMATIVA.

(Ocupa la Presidencia el señor representante Gerardo Núñez)

SEÑOR PRESIDENTE ad hoc (Gerardo Núñez Fallabrino).- La Comisión da la bienvenida a la señora diputada Reisch. Le damos la palabra para que nos pueda informar acerca del proyecto de ley sobre el régimen de cesión de días de licencia ordinaria o reglamentaria.

SEÑORA REISCH (Nibia).- Agradezco a la Comisión por recibirme en el día de hoy. Como ustedes saben, integro la Comisión de Salud Pública y Asistencia Social de esta Cámara. En la sesión del 12 de junio de este año recibimos a una delegación de representantes del Programa Nacional de Cuidados Paliativos del Ministerio de Salud Pública, conformada por las doctoras Clara Niz y Gabriela Píriz y la licenciada en trabajo social Ana Laura Rebollo. En esa oportunidad hicieron una exposición relacionada a los pacientes en cuidados paliativos. Nos explicaron que se trata de niños, adultos y adultos mayores que tienen generalmente patologías oncológicas y crónicas no oncológicas. En los adultos, las patologías también son de carácter respiratorio, cardíaco, hepático, renal, demencia y esclerosis lateral y en los niños las vinculadas con las malformaciones genéticas y las parálisis cerebrales.

Nos manifestaron que estos pacientes necesitan de una cantidad de prestaciones médicas, de enfermería, estudios, consultas, interconsultas y mucho tiempo de parte de sus familias. Sabemos que los familiares tienen el beneficio del régimen de la licencia estipulada por ley pero que, muchas veces, necesitan más días para poder cuidar a estos pacientes.

(Ocupa la Presidencia el señor representante Luis Puig)

——Ellos veían que esto es algo que nosotros tendríamos que encarar en la legislación, porque es un debe que tenemos. El 82% de los pacientes que ellos atienden en etapa terminal fallecen en el domicilio, y eso demanda un enorme esfuerzo de la familia tanto físico como emocional y económico. La doctora Píriz, que representa a este programa del Ministerio de Salud Pública, decía que preocupan esos familiares que, por el cuidado del paciente, corren el riesgo de no poder cumplir con su trabajo. Lo que están pidiendo es algún tipo de normativa que contemple estas situaciones, y nosotros queremos poner el tema arriba de la mesa en esta Comisión.

Desde el Ministerio de Salud Pública están diciendo que hay que encararlo; les dejaremos la versión taquigráfica de la comparecencia de las autoridades del Ministerio en la que nos exhortaron a hacer algo para ayudar a los familiares de pacientes en etapa terminal que quieren acompañarlos y tienen dificultades para hacerlo. Hay antecedentes en el mundo de este tipo de proyectos; nosotros habíamos elaborado y presentado en esta Cámara un proyecto con fecha 14 de setiembre de 2016 -Carpeta 1394, de 2016, Repartido Nº 554- que establece un régimen de cesión de licencias ordinarias o reglamentarias que implica que trabajadores que están en un mismo organismo, en el ámbito privado o público, puedan ceder días de licencia a otro sin perder los beneficios económicos que reciben por usufructuarla. Se trata de una licencia solidaria.

Nosotros no pretendemos que el proyecto se apruebe como está. Se trata de una necesidad planteada por las propias autoridades de la salud. Venimos nuevamente a

poner el tema arriba de la mesa porque creemos que vale la pena analizarlo. Tal vez el proyecto pueda ser el punto de partida de un nuevo proyecto de la Comisión y pueda ser enriquecido por otros diputados. No se trata de una necesidad que vemos nosotros, sino de algo que las propias autoridades de la salud están solicitando.

Ya tienen el proyecto anterior; reitero que les dejamos la versión taquigráfica de lo expresado por las autoridades del Ministerio de Salud Pública en nuestra Comisión y solicitamos que, en la medida en que la agenda de la Comisión lo permita, puedan incluir este tema para dar una respuesta no solamente a las autoridades gubernamentales, sino a los miles de uruguayos que están necesitando una solución para este problema.

SEÑOR PRESIDENTE (Luis Puig).- Gracias por su participación, lo tendremos en cuenta ya que es de mucha importancia y una necesidad, como usted ha planteado.

(Se retira de sala la señora representante Nibia Reisch)

(Ingresan a sala representantes de la Federación de Funcionarios de Salud Pública, FFSP, y personal de laboratorio clínico y anatomía patológica de ASSE)

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a la Federación de Funcionarios de Salud Pública, en este caso por el tema de personal de laboratorio clínico y anatomía patológica de ASSE. Por Anatomía Patológica recibimos al señor Gonzalo Corrales, técnico; por Laboratorio Clínico, a la señora Andrea Manzanares y al señor Mario Curbelo, y por la Federación de Funcionarios de Salud Pública a la señora Gabriela García, secretaria de Presupuesto y Salud.

En el día de hoy recibiremos a ocho delegaciones, y varias vienen a plantear conflictos. A la hora 13 y 30 hay Asamblea General y la Comisión ya no podrá funcionar. Por ese motivo, vamos a otorgarles entre veinte minutos y media hora a cada delegación, para que ninguna quede sin ser recibida. Agradezco que comprendan la situación y puedan realizar el planteo en forma sintética. No va a faltar oportunidad de volvernos a reunir.

SEÑORA GARCÍA (Gabriela).- Soy funcionaria de ASSE y represento a presupuesto y salud de la Federación.

Agradezco esta instancia; sabíamos de la falta de tiempo. Somos dos delegaciones en una: Anatomía Patológica por un lado y Laboratorio Clínico por el otro. A la hora 11 concurrirá el Hospital de Rocha. Los compañeros van a exponer sobre las condiciones de trabajo que estamos teniendo en el laboratorio clínico y recurren a esta Comisión para ver si junto con Federación podemos mejorar en algo la situación.

SEÑOR CORRALES (Gonzalo).- Vengo en representación de todos los laboratorios de anatomía patológica del país. Soy técnico en anatomía patológica, egresado de la Facultad de Medicina. Venimos a denunciar las graves condiciones que tenemos los laboratorios de anatomía patológica de todo el país. Todos los hospitales públicos de las ciudades departamentales y de Montevideo tienen su laboratorio de anatomía patológica. Ninguno está habilitado. Nosotros tenemos un decreto especial para nuestro laboratorio, la Ordenanza Nº 422, y ASSE lo incumple en todos los hospitales. No está habilitado, ni tiene habilitación de bomberos. Las condiciones laborales que tenemos no son las indicadas, teniendo en cuenta que trabajamos con cancerígenos como el formol, el xilol y el tolueno. ASSE incumple toda la legislación laboral vigente en este momento. Manejamos material biológico posiblemente contaminado siempre y material cadavérico, sin las condiciones necesarias para hacerlo. ASSE incumple la Ordenanza Nº 145 del Ministerio de Salud Pública, que tiene que ver con la vigilancia sanitaria a los trabajadores expuestos a ciertos productos, donde entran el formol, el xileno, el tolueno, como ya mencioné. En la mayoría de los laboratorios no hay cámara de distracción, faltan elementos de protección personal para los trabajadores y hay problemas con los

desechos. Muchas veces, los químicos se tiran al desagüe porque no hay sistemas de eliminación pautados para desechos.

Las funcionarias embarazadas transcurren su embarazo dentro del laboratorio y todos sabemos que el formol es cancerígeno, mutagénico y reprotóxico, por lo que dentro de las primeras doce semanas deberían estar certificadas. Eso es fundamental para nosotros y tiene que ocurrir en algún momento, porque no podemos tener a compañeras embarazadas expuestas a mutagénesis en sus bebés.

Con respecto al manejo de los químicos, ASSE incumple la Ordenanza Nº 307, que regula todos los productos químicos. No hay protocolos de manejo, de almacenamiento ni de desecho de los químicos para los laboratorios de anatomía patológica. Por todo esto, estamos seguros de que la tarea es insalubre. Estamos dentro de la ley pero no se nos reconoce y por lo que parece, ASSE no tiene ninguna intención de solucionar el problema. Hicieron el hospital de Colonia y el laboratorio de anatomía patológica no fue creado con las normas de seguridad correspondientes, ni fue habilitado por la Ordenanza Nº 422. Por ese motivo, la tarea es totalmente insalubre. Es también insalubre porque en el país no existe muchas veces la información necesaria que deben tener los profesionales.

Nosotros hemos denunciado los problemas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que va y hace informes, pero no pasa nada. También hemos denunciado ante Ministerio de Salud Pública, al área de salud ocupacional, pero tampoco ha hecho nada. Hemos realizado todo lo posible por mejorar a lo largo de los años, y no lo hemos logrado.

Tenemos el problema de que los médicos muchas veces no saben lo que es un examen de ácido metilhipúrico o un o- cresol, y tampoco lo saben leer cuando los valores dan mal. No saben qué medidas tomar; muchas veces los técnicos prevencionistas no están en conocimiento de las características de los químicos que nosotros manejamos o con qué tipo de filtros hay que proteger a los trabajadores, como por ejemplo los filtros hepa o las campanas de extracción de flujo laminar. Todo eso no lo tenemos; los laboratorios no están en condiciones para trabajar, y los funcionarios inspectores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nos dicen que si el laboratorio fuera privado lo cerrarían, pero que como es público sigue funcionando. Esas son las condiciones que tenemos en general. Quizás se me escaparon algunas cosas.

Quiero agregar que la Asociación de Técnicos en Anatomía Patológica concurrió a esta Comisión el 14 de marzo de 2018 y presentó todo el caso. Ustedes dijeron que las denuncias eran muy graves, que se iba a estudiar el tema y a hablar con el Ministerio de Salud Pública. Quiero preguntarles si tuvieron alguna novedad, porque nosotros no tuvimos ningún avance.

SEÑOR CURBELO (Mario).- Soy licenciado en laboratorio clínico, egresado de la Escuela de Tecnología Médica de la Universidad de la República. Las situaciones que explicó el compañero son más o menos las mismas que vivimos dentro de laboratorio clínico. En laboratorio clínico en Uruguay trabajan desde administrativos hasta técnicos en laboratorio clínico que no llegaron a ser licenciados, auxiliares de laboratorio y auxiliares de enfermería, que muchas veces están a cargo de la extracción. De la parte preanalítica recibimos las muestras, a veces en malas condiciones, con boletas sucias de sangre o de orina. Recibimos todo tipo de material biológico, desde líquido cefalorraquídeo hasta todo lo que ustedes puedan imaginarse, para elaborar todo el proceso de estudio.

Nunca tenemos contacto con el paciente; siempre peleamos por eso, pero nos dijeron que no nos correspondía. Decimos que nuestro trabajo es insalubre; desde el

momento en que se recibe la muestra hasta que se procesa estamos en contacto con muestras biológicas. Los reactivos del laboratorio son totalmente cancerígenos; está comprobado que el contacto con ellos muchas veces causa daño en la piel.

En treinta encuestas que se hicieron -y que tengo en mi poder- en todos los laboratorios clínicos, se muestran las carencias que tienen todos los laboratorios de Salud Pública, de ASSE de todo el país: del interior e, inclusive, los de Montevideo; solo uno cumple con las normativas de Salud Pública, que establece cómo tiene que estar un laboratorio para trabajar al público. La misma normativa que Salud Pública exige para habilitar laboratorios privados, la incumple con los públicos. Ningún laboratorio de Montevideo ni del interior del país, excepto Florida, están habilitados por el Ministerio de Salud Pública.

Esto quiere decir que ninguno de estos laboratorios cumple con las normativas establecidas por el Ministerio. Como sabrán, la ley de insalubridad firmada por Batlle Berres es de 1950, y desde ese momento fueron ingresadas industrias insalubres, pero nosotros nunca fuimos tomados en cuenta, cuando estamos seguros de que nuestro trabajo es totalmente insalubre. Durante muchos años hemos luchado; antes fue por el contacto con el paciente y tampoco se nos contempló.

No se nos tuvo en cuenta en el último presupuesto, quedando nuestros sueldos sumergidos por estas situaciones. Creemos que es conveniente comenzar con esta lucha acudiendo a estos medios para rescatar algo de lo que consideramos que es una razón, exigiendo que se cumpla con las normativas vigentes que el Ministerio de Salud Pública establece para que los laboratorios sean habilitados. Ni qué hablar que si no se cumple con las normativas vigentes tampoco se cumple con las normativas de Bomberos; en ningún hospital hay salidas de emergencia. Y podríamos seguir enumerando muchas cosas más; las mismas situaciones que vive el servicio de anatomía patológica la vivimos nosotros en los laboratorios clínicos de Uruguay.

SEÑOR PRESIDENTE.- En primer lugar, quiero decir que cuando se presentaron denuncias en la Comisión, la versión taquigráfica rápidamente se remitió a Salud Pública y a ASSE. La Comisión no tiene potestades para cambiar las características de la organización del trabajo, pero haciéndose eco de los planteamientos de la delegación puede ayudar a un proceso de negociación. En nuestro país existe una ley de negociación colectiva, tanto a nivel privado como público.

Quiero saber si estos temas de salud pública, condiciones de trabajo y demás, están incorporados en un proceso de negociación entre los trabajadores y la administración; si se están llevando adelante, si hay ámbitos efectivos para mejorar las condiciones de trabajo que plantean que son sumamente graves.

SEÑORA GARCÍA (Gabriela).- Sí. Todo lo que plantearon los compañeros, inclusive los trabajos que adjuntamos por correo electrónico para esta Comisión, fueron presentados en tiempo y forma en la unidad de negociación de ASSE. Lo que ocurre es que los compañeros no ven un avance, sobre todo en las condiciones de trabajo que se generalizaron a todo nivel, no solo en anatomía patológica y laboratorio clínico; tenemos situaciones muy caóticas en hospitales por falta de gente y por condiciones de trabajo. Queremos remarcar que si bien estamos hablando de sueldos supersumergidos, los compañeros no están planteando reclamos salariales, sino buenas condiciones de trabajo y respetar las normas de salud que el Ministerio de Salud Pública exige para el efector privado.

Lo que se busca es tocar todas las puertas para ver si en forma conjunta podemos por lo menos solucionar los problemas de a uno. Son muchos los colectivos. Ya tenemos el de asistentes sociales, que estuvo aquí y que ya comenzó con medidas por falta de

respuestas; la unidad negociadora ayer nos comunicó que luego de venir a esta Comisión nos daría la respuesta. Y así sucesivamente.

Queremos que los funcionarios de Salud Pública salgan todos juntos con una reivindicación que no se logró precisamente por estos motivos; si bien los diferentes colectivos tienen las mismas necesidades y condiciones de trabajo a nivel país, se están desmembrando pidiendo por su propio colectivo cuando tendríamos que pelear por todos los colectivos y estar preparando un nuevo presupuesto para el próximo gobierno.

SEÑORA CONDE (María Luisa).- Agradecemos la presencia de la delegación.

En primer lugar quiero saber si la Federación respalda a los compañeros.

En segundo término, ¿qué dice Murro, ministro de Trabajo y Seguridad Social, respecto a las condiciones de trabajo? Ustedes no vienen por cuestiones salariales, lo que asombra, porque siempre las movilizaciones son por sueldo. Están pidiendo algo justo y lógico como mejorar las condiciones de trabajo, y lo más vergonzoso es que se les exijan ciertas condiciones a los laboratorios privados cuando los del Estado no están cumpliendo nada.

Más allá de todo esto, desde el lado de los usuarios, ¿qué garantías tenemos los usuarios cuando ustedes trabajan en esas condiciones? Represento hace mucho tiempo a los usuarios de ASSE, conozco su interna y son muy lamentables las posturas del Directorio y del doctor Carámbula.

Los respaldo completamente. Lo único que en este momento me preocupa son las condiciones en las que están como para brindar servicios a los usuarios. Es toda una unidad: si ustedes trabajan mal, no hay garantías para nosotros, y soy usuaria de ASSE.

¿Cómo seguimos de aquí hacia adelante? La compañera dice -con toda razón- que los colectivos deberían unirse, porque este es el momento de exigir y pedir. Lamentablemente, venimos de un proceso de desmantelamiento de ASSE muy notorio que quienes estamos abajo, vemos.

Quiero saber cuál es la postura de las personas que mencioné.

SEÑOR CURBELO (Mario).- Trabajamos en un laboratorio de anatomía patológica como el compañero lo hace en un laboratorio de análisis clínico porque, indudablemente, estudiamos, tenemos una vocación. Ponemos la mejor voluntad para que las cosas salgan. Muchas veces el usuario no se entera de estas carencias, no tenemos por qué hacer caer nuestro problema real, interno del laboratorio, en el usuario.

Aclaro que esto no pasó con este gobierno; viene desde hace muchos años, desde que los laboratorios fueron construidos en los hospitales de ASSE sin cumplirse nunca con las normativas para laboratorios. No es que sea una situación generada en este gobierno o en gobiernos anteriores; acá no se trata de un gobierno, sino de que nunca se cumplió con la normativa que ASSE exige que se cumpla. Y son sumamente exigentes; tuve un laboratorio privado y sé cómo es la normativa de ASSE, sumamente exigente, hasta de colocar una cadenita alrededor de un balón de oxígeno para inaugurar un laboratorio. Pero no las cumple para nada. Los invito a que, si tienen la oportunidad, visiten un laboratorio y nosotros con mucho gusto les mostraremos: verán que los laboratorios públicos no las cumplen para nada.

Frente al usuario tratamos de poner la mejor voluntad para que tenga lo que necesita en ese momento y que los exámenes salgan en tiempo y forma. Cualquier muestra biológica que ingrese al laboratorio tenemos que tomarla como altamente contaminante, tenemos que hacerlo así desde el principio porque no sabemos qué puede tener el paciente. Las barreras que tenemos para contener cualquier tipo de infecciones o contacto con un virus son túnicas, guantes, que se nos brindan -es así-, pero no son

suficientes como para decir que el trabajo que realizamos no es insalubre. No solo pasa por ahí, sino desde el momento de recibir la muestra biológica hasta el contacto con reactivos y el último procesamiento que se hace con la muestra; siempre estamos en contacto con problemas físicos, biológicos, químicos.

Exigimos que los laboratorios cumplan con la normativa vigente para trabajar en condiciones normales. El usuario nunca va a sufrir nada de esto porque para nosotros es considerado primordial, y desde el momento en que llega hasta que se va tratamos de dar lo mejor de nosotros, porque para eso estudiamos.

Manejamos esas condiciones de las puertas del laboratorio hacia adentro: el usuario no se entera.

SEÑOR CORRALES (Gonzalo).- Con respecto a lo que decía la señora diputada de que no vinimos por salario, sino por buenas condiciones de trabajo, el problema en nuestro caso es la exposición y el multiempleo. Entonces, también es por salario, porque si ASSE me pagara un buen sueldo, yo no tendría tres trabajos.

Asimismo, tenemos el problema que también existe en el norte; vengo del Hospital Regional Salto y con cuatrocientas camas -casi igual que cualquier hospital de Montevideo- está siendo gestionado por ASSE como una policlínica de barrio. Nosotros, dos técnicos, recibimos biopsias de Bella Unión, de la mitad de Paysandú y de Young. Como decía el compañero, el trabajo sale. Y en la mutualista, con menos usuarios, trabajamos seis técnicos y lo hacemos más rápido.

Hay más problemas de accidentes laborales y tenemos que ponerle toda la onda para que el trabajo salga. Los cirujanos quieren sus exámenes; ahora se manda todo urgente. Los pacientes, usuarios, cada vez están más demandantes. Entonces, esto va más allá de las condiciones.

¿Cambiaría plata por salud? ¡No! Primero quiero la salud. En ese sentido, el multiempleo es parte de cuidarnos también, porque no es lo mismo estar expuestos al formol seis horas que doce.

Como se dijo, a la mutualista el Ministerio le exige más y al hospital no, por lo que está más comprometido.

SEÑORA CONDE (María Luisa).- Conozco el Laboratorio patológico de Carmen Álvarez Santín, ubicado en bulevar y Canelones. Sé cómo se trabaja y de las exigencias con los laboratorios privados.

Me asombra que durante todos estos años en lugar de avanzar, los usuarios nos demos cuenta de que las condiciones hacia ustedes y nosotros retrocedieron. Nada ha cambiado. Eso es lo lamentable. No estoy hablando de Fulano, Zutano o Mengano, sino que deberíamos estar mejor, y no es así. Esa es la exigencia como usuarios.

SEÑORA GARCÍA (Gabriela).- Con respecto a lo que dijo la señora diputada, está muy bien la respuesta de los compañeros que están solicitando algo que se perdió hace muchísimos años, no en este gobierno ni en anteriores. Estamos reclamando que se aplique la ley de insalubridad, que se perdió cuando se levantó en el gobierno de facto. ¡Miren de cuántos años estamos hablando! No es algo que ataña al doctor Carámbula o a quien esté en la gestión hoy.

Por otro lado, el usuario siempre tuvo las garantías, pero por voluntad de los compañeros que ponen pienso cuando trabajan. Reclaman garantías para ellos mismos, para poder seguir trabajando sin enfermarse ellos y sus familias, porque cada uno de nosotros cuando salimos del hospital vamos a nuestros hogares.

SEÑOR PRESIDENTE.- Es plausible y lógico que se reclamen mejores condiciones de trabajo; está en la esencia de cada organización sindical.

Enviaremos la versión taquigráfica de esta parte de la sesión a ASSE y a Salud Pública.

Personalmente no comparto que haya un retraso general en la atención de Salud Pública. Todo parece indicar que las condiciones de asistencia para los usuarios de salud pública mejoraron notoriamente; hasta hace unos años teníamos una salud para ricos y una salud para pobres. La gente iba al hospital y se le daba una tarjetita para que dentro de quince días volviera a ver si había llegado el medicamento.

Sé que hay carencias y los trabajadores hacen muy bien en plantearlo. Lo que no puedo es hacerme eco de que hubo un retroceso en las condiciones de atención a los usuarios. Todo parecería indicar que no, pero es opinable.

En cuanto a la reivindicación que hacen, la Comisión remitirá la versión taquigráfica a Salud Pública y a ASSE. Está la otra delegación para recibir; podremos concretar y facilitar el trabajo.

SEÑORA CONDE (María Luisa).- Agradecemos el planteo de la delegación.

Estoy en la trinchera de los usuarios y sé cómo está trabajando ASSE. Punto.

Podremos hablar de otras cosas, pero sé cómo está trabajando ASSE; a mí nadie me lo va a discutir. Estoy ahí abajo.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión agradece la presencia de la delegación.

(Se retiran de sala los representantes de la Federación de Funcionarios de Salud Pública y personal de laboratorio clínico y anatomía patológica de ASSE).

(Ingresa a sala una delegación de la Federación de Salud Pública y trabajadores del Hospital de Rocha)

——La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir a la Federación de Salud Pública, representada por la señora Gabriela García, secretaria de Presupuesto y Salud, al señor Pablo Ruiz y a los trabajadores del Hospital de Rocha, señoras Adriana Álvarez y Verónica Pezzolo y señor Santiago Segredo.

SEÑORA GARCÍA (Gabriela).- Queremos presentar las condiciones reales que tiene el Hospital de Rocha.

Es una situación que se está generando a nivel del país. Si bien queremos remarcar que el usuario tiene garantías y ha habido una mejora, lo que estamos reclamando refiere al ámbito de los funcionarios.

SEÑOR SEGREDO (Santiago).- Muchas gracias por recibirnos.

Venimos a plantear no solo el tema edilicio del Hospital de Rocha, sino las carencias que está teniendo toda la institución.

La compañera Pezzolo explicará, punto por punto, servicio por servicio, cuál es la situación.

Además, les vamos a entregar fotos que muestran las condiciones en que se encuentra la última emergencia que se hizo hace cuatro años en el Hospital de Rocha.

SEÑORA PEZZOLO (Verónica).- Gracias por recibirnos.

El planteo que traemos es el siguiente.

Los funcionarios de la Federación de Salud Pública del Hospital de Rocha, en representación de los funcionarios de este centro de salud, se presentan hoy, colectivamente, sin postura política ni situaciones personales.

Hemos vivido, hasta ahora, en un desconocimiento y desvalorización continua del ser humano como tal y en ese aspecto se enfoca nuestro planteamiento, todo a

consecuencia de la necesidad más notoria que tiene el Hospital: la falta de recursos humanos y de garantías en el desempeño de los funcionarios.

A continuación, expondremos algunas de las situaciones que este hecho genera.

En cuanto a la Emergencia, en agosto de 2018 se inauguró la emergencia, una emergencia nueva hermosa, súper funcional y con todas sus instalaciones acordes al servicio que debe prestar un hospital departamental, pero resulta que no se incorpora capital humano.

Aunque no compete al enfoque de nuestro planteo, cabe destacar que esta emergencia implicó una inversión de alrededor de los US$ 2.000.000 y que, a escasos cuatro años de construida, presenta graves deterioros edilicios que se aprecian en las fotografías que se adjuntan a este documento y que hablan por sí solas.

Si bien mediante auditoría de ASSE queda expuesto el incumplimiento y deterioro de la planta física, entre otras cosas, aún no hay solución al respecto.

Volviendo al eje de nuestro planteo, no hay pediatra de retén todos los días de la semana, ni tampoco especialistas como cirujano, ginecólogo, anestesista, ayudante de block, guardia de rayos y/o laboratorio. Por ejemplo, los domingos no se cuenta con ninguno de ellos, dejando como consecuencia que un interno de medicina deba atender sin supervisión a niños y adultos.

Tampoco hay guardia de farmacia y/o centro de materiales las veinticuatro horas.

En relación a la medicina en sí, este servicio cuenta con un solo médico de lunes a sábados, un licenciado y un auxiliar de enfermería cada diez camas.

En materia de rayos, este servicio cuenta con un solo técnico, una idónea y dos auxiliares de enfermería que trabajan de práctica. La guardia es hasta la hora 19; después, se contrata el servicio a Comero.

El servicio de cirugía cuenta con doce camas y un solo auxiliar de enfermería por turno, que además debe sortear algunos inconvenientes, como lidiar con adaptar su trabajo en boxes tan pequeños que no permiten trabajar con el paciente a ambos lados, o tomar medidas extremas cuando deben ayudar a los pacientes a higienizarse, dado que los baños del servicio no cuentan con losa antideslizante. Ante la falta de camilleros, deben cumplir con este rol y, muchas veces, abandonar momentáneamente el servicio. No hay visita de cirujano y, por ende, no hay seguimiento a los pacientes operados de urgencia y emergencia, siendo estos atendidos por un médico de medicina general, quien cumple su contrato desempeñándose como médico de este servicio.

En lo que hace al Block quirúrgico, además de la escasez de recursos humanos, que no escapa al resto, este servicio presenta otras dificultades que repercuten en la sobrecarga del servicio de cirugía, debido a que no cuenta con una sala post- anestésica, los pacientes pasan del block directo a sala.

Sin lugar a dudas, la problemática más relevante que presenta este servicio es el lugar físico donde funciona, ya que a efectos funcionales y de seguridad no es el adecuado: se encuentra en planta alta, relativamente lejos del servicio de emergencia y su única vía de acceso funcional es mediante ascensor. Este ascensor ya tiene sus años y como consecuencia de eso y de su uso permanente ha comenzado a fallar, al punto que en la última semana se descompuso cinco veces.

La otra vía de acceso a este servicio es mediante escaleras exteriores, las cuales tampoco están en condiciones, dado sus años: presentan un notable desgaste que repercute en una huella muy pequeña y con borde desgastado con tendencia al derrape.

La escasa, por no decir nula, funcionalidad del block quirúrgico también lleva a que los pacientes, cuando son derivados directamente a la sala de medicina, deban transitar por los corredores y exponerse a corrientes de aire y en contacto con usuarios que están para el servicio de agenda, dado que el ascensor da directo a este sector.

El servicio de Ginecología y Maternidad tampoco es ajeno a la carencia de recursos humanos, ya que hay un solo auxiliar de enfermería para ambos servicios, debiendo además asistir en sala de partos, realizar la recepción del recién nacido, la mayoría de las veces sin apoyo de médico pediatra y sin ginecólogo. Hablamos de que solamente asisten el auxiliar de enfermería y la partera, dejando librado al azar la suerte de los pacientes si el parto se complica. Ni hablar de la responsabilidad y el peso que recae sobre el desempeño de los auxiliares y las parteras, y el nivel de estrés al que están expuestos por asumir una responsabilidad que les excede, dado que las parturientas no siempre llegan en condiciones de poder coordinar su traslado a otro centro.

Con relación a Siquiatría, si bien este servicio cuenta con un número adecuado de funcionarios, ellos están expuestos a otras problemáticas. Una de ellas es el riesgo de infraestructura edilicia que presenta el servicio por la falta de mantenimiento, como roturas con riesgo de desprendimiento y techos que se llueven

Otra problemática y, quizás, la más imperiosa, es el desborde que presenta el servicio por atender pacientes de salud mental y pacientes con problemas de adicción.

Debido a la realidad social que se vive, estos últimos van en notorio aumento; los centros de rehabilitación nacionales también se encuentran desbordados, y en lo departamental el primer nivel de atención no brinda servicio de intervención familiar: solamente trabaja en prevención en adolescentes.

El servicio de ambulancias cuenta con dos móviles para traslado común y uno para traslado especializado. Uno de los vehículos de traslado común se utiliza para traslados entre centros; el otro es utilizado para tareas dentro de la cuidad ya que debe atender llamados de domicilio, a los cuales se acude simplemente con el chofer y un auxiliar de enfermería, quien se retira de su servicio momentáneamente para realizar el servicio de traslado.

El móvil especializado se utiliza para traslados entre centros y cobertura 911 en ruta que, mediante convenio con la institución privada, aporta el médico para dicho servicio.

Recientemente, se ha dispuesto por parte de las autoridades de ASSE la contratación de una emergencia privada, porque el centro no está en condiciones de dar respuesta a las clave 1

La Ley Nº 18.815 tiene como objeto consagrar el marco jurídico en la enfermería, pero con todo lo anteriormente expuesto se imaginarán que estamos lejos de asegurar el debido proceso a todo el personal del centro y brindar garantías de gestión de calidad a los usuarios, ya que este hospital departamental tiene casi treinta y seis mil usuarios, unos quince mil en la ciudad de Rocha. Con esta demanda de público nos vemos netamente superados.

La administración se cubre con personal mercerizado en áreas de relevancia, dejando como consecuencia un mal desempeño de estos, no por falta de capacidad, sino por falta de conocimiento, debido a la mala formación que reciben, así como también la rotatividad a la que están permanentemente expuestos

Esto refleja claramente un mal manejo de los recursos humanos en esta área, si consideramos que tenemos una dirección con una directora, un subdirector, dos adjuntos y dos secretarias.

Resulta imposible continuar detallando todas las necesidades que presenta este centro. Por ello, creemos conveniente solicitar una auditoría, con respuestas serías y soluciones concretas a esta problemática que cada vez se agrava más.

SEÑOR RUIZ (Pablo).- Solo quería agregar algo. Algunos de los temas presentados, como el edilicio en la planta nueva, el de la atención de servicios con personal tercerizado para los cuales no están capacitados y todo este tipo de situaciones, ya los habíamos presentado en su momento a la administración anterior, al gerente general de ASSE, doctor Millán. Simplemente, queremos aclarar que son temas que se reiteran y, por eso, llegamos acá. ASSE ya estaba en conocimiento de algunas de estas situaciones a las que, evidentemente, se han venido sumando muchas más.

SEÑOR SEGREDO (Santiago).- Quiero dejar las fotos, a los efectos de que puedan ver la nueva infraestructura.

Asimismo, quiero comentar lo que se habló. Parece muy banal, pero pónganse a pensar que si hoy viene una parturienta al Hospital de Rocha, la va a recibir la partera, y el parto se hará con la enfermera o con la partera. Si ese parto se complica, queda en riesgo la vida de la madre y queda en riesgo la vida del niño

También podemos mencionar que si a cualquier ciudadano lo operan, luego de la anestesia tiene que pasar un período determinado, pero ese paciente irá a una sala general, con doce camas. El enfermero hace varias tareas, no solo realiza la asistencia, sino que hace de camillero. O sea que no puede estar en el postanestésico del paciente.

Nosotros encontramos graves asuntos en los que tenemos que hacer hincapié para mejorar la atención del usuario y empezar a acortar los riesgos que están sufriendo en Rocha.

Podría nombrar muchas cosas más, como la situación de la Emergencia, que tiene un médico solo. Atiende un médico interno, que tiene que ir a estudiar y a aprender y se lo está esclavizando y se le están imponiendo responsabilidades que no tiene que cumplir. Me encantaría contarles todo lo que está pasando en Rocha.

También quiero mencionar que tenemos una buena relación con la Dirección, que estamos trabajando, que tenemos reuniones periódicamente, que ellos nos dicen que desde la regional y que desde ASSE no pueden mandar los recursos, pero el tema no se soluciona. Viene pasando desde hace mucho tiempo. Entonces, fuimos a la Junta. Hoy nos presentamos acá buscando respuestas y esperando que nos ayuden. Esa es la verdad. Nosotros no estamos pidiendo sueldo, horas, ni que saquen a un compañero; estamos preocupados por nuestra ciudadanía y por nuestro hospital.

SEÑORA CONDE (María Luisa).- Soy de Playa Pascual, de San José, Ciudad del Plata.

La realidad que están contando no es ajena a nosotros. A pesar de estar a 25 kilómetros de la capital, tenemos los mismos problemas que ustedes en el centro de salud del kilómetro 26. Faltan recursos humanos y hay muchas empresas tercerizadas haciendo un trabajo que no les corresponde, pero son uruguayos y tienen que hacerlo, porque su jornal también está ahí.

Hace mucho que venimos peleando para que el 105 incluya el Área Metropolitana, a Ciudad del Plata y Ciudad de la Costa. No se ha logrado. Hemos hablado con todos. Cada ambulancia requiere diecisiete sueldos. Esos son los números.

Me alegro mucho de ver gente joven, porque los grandes estamos como medio apachuchados en cuanto a levantar banderas, así que estoy muy contenta de ver gente joven que levanta las banderas, porque a veces nosotros decaemos.

Conozco algo de Rocha. Quiero decirles que no decaigan en su esfuerzo, que las cosas tienen que volver al curso. Algún día el pueblo se va a dar cuenta de lo que hace gente como ustedes y gente como yo, y lo va a valorar.

Quiero alentarlos a que sigan, porque recursos no hay; ya saben.

SEÑOR REUTOR (Carlos).- Quiero saludar a la delegación.

Tuvimos un relato anterior de la Federación de Funcionarios de Salud Pública bastante interesante y algunos planteamientos que ya habían hecho, que se suman a algunas inquietudes que traen ahora con esta delegación del Hospital de Rocha.

Como hay algunos problemas bastante complejos, es necesario conocer la posición de ASSE y saber qué piensa sobre esto. Voy a plantear que se le envíe nuevamente la versión taquigráfica y que tengamos una respuesta de lo que piensa y qué se puede hacer con este tema.

SEÑOR PEZZOLO (Verónica).- Gracias por todas las opiniones que nos dieron.

Nos gustaría que si alguien puede, se arrime hasta el hospital y vea la realidad.

Hay una emergencia nueva fantástica, pero volvemos a lo mismo: es un mausoleo; no hay personal. Tenemos usuarios que van a las cuatro de la tarde y a las ocho de la noche todavía no han sido atendidos, porque hay un interno que está desbordado por la situación. Hay niños esperando también.

La situación realmente es crítica y no hablamos solo de la parte del recurso humano del hospital, que es importante porque le genera un estrés muy complejo, sino también del usuario. Imaginen hoy, con la situación que se está viviendo con la gripe, lo que es un padre con un niño de tres o cuatro años con fiebre, que esté desde las dos de la tarde a las ocho de la noche sin que lo atiendan.

Nos encantaría que fueran, que nos visitaran y que realmente comprobaran que lo que estamos diciendo es tal cual, que realmente necesitamos ayuda.

SEÑOR PRESIDENTE.- Remitiremos la versión taquigráfica de esta sesión a ASSE y a la Federación de Funcionarios de Salud Pública.

Seguramente, la Federación está haciendo las gestiones para analizar con la Administración cual es la forma de cambiar o de corregir esta situación para seguir mejorando el tema de los tercerizados que plantean en algunas áreas y demás.

Ponemos a disposición a la Comisión. Tenemos los datos de ustedes. En la medida en que algún integrante de la Comisión pueda trasladarse a Rocha, visitaremos el Hospital.

SEÑORA GARCÍA (Gabriela).- Si bien en todas las instancias en las que hemos participado saludamos al Sistema Nacional Integrado de Salud, tenemos que remarcar que en forma conjunta debemos llegar a cubrir la dotación funcional que necesita cada hospital.

Hoy aquí tenemos a los trabajadores del Hospital de Rocha que han venido a plantear sus decisiones. Pero también tenemos el Hospital de San José, donde los médicos están amenazando con irse.

Esta es una situación muy caótica, inclusive como sindicato, a efectos de estar en todas partes para atender a los compañeros. Lo que estamos diciendo es que no contamos con recursos humanos. Si bien mejoramos la parte edilicia -hemos cortado muchas cintas en los últimos períodos-, debemos dotar de personal.

Muchas veces hubo llamados a concursos, pero se tuvieron que declarar desiertos. Esto implica que debamos mirar hacia adentro y ver dónde tenemos el verdadero problema. No es cierto que el personal se esté yendo al sector privado, porque en materia

de salarios creo que no hay muchas diferencias; tal vez el problema sea que no tenemos técnicos capacitados para concursar. En el interior del país me he encontrado con llamados a concursos para técnicos en registros médicos o en farmacia que se declararon desiertos, y a eso hay que sumarle la falta de personal.

Somos conscientes de que en el próximo presupuesto otra vez vamos a estar pidiendo dotación de personal porque el de ahora no es suficiente y porque la cantidad de trabajadores que se van es mayor a la de los que ingresan. No es suficiente.

Nosotros seguimos dando las garantías de la atención -lo digo por la señora diputada Conde-, pero ¿hasta cuándo vamos a sostener la banderita de ASSE? En estos momentos tenemos que sostener la banderita de la salud del pueblo, porque los compañeros hacen un esfuerzo tremendo para cumplir cuando no existe toda la dotación de personal. Y si hay algo que ellos tienen bien en claro es que no están pidiendo aumento de salario para cubrir al compañero que falta.

Digo esto porque muchas veces nos encontramos con colectivos que afirman que necesitan ganar más porque atienden más. ¡No! Lo que necesitamos es más personal, y después pelearemos con el colectivo en general y en el próximo presupuesto, solicitando salarios para toda la salud.

SEÑORA CONDE (María Luisa).- Las diferencias entre las instituciones públicas y privadas son las condiciones de trabajo y el comportamiento de los usuarios. Esa es la gran diferencia.

Ustedes saben que yo manejo el tema. Estamos hablando de una realidad que debemos afrontar. Lo peor es no hacerse cargo ni ver las cosas que están pasando; una forma de hacerse cargo es ver la realidad y decirlo. Vendrán o no las soluciones, pero hay que decirlo. Alguien tiene que hacerlo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Vamos a propiciar el diálogo con las autoridades.

Soy consciente de que existen importantes carencias y también soy consciente de que es otra Salud Pública con relación a la que teníamos en décadas anteriores. También es otra Salud Pública con relación a la dignificación del trabajo, en la atención a los usuarios, en generar condiciones de mayor dignidad y en el esfuerzo que hacen los trabajadores.

Sin duda que en estos momentos el Estado está destinando mayores recursos que los que históricamente volcaron gobiernos anteriores, cuando los hospitales públicos eran una vergüenza.

Agradecemos la presencia de la delegación.

(Se retira de sala la delegación de trabajadores del Hospital de Rocha y de representantes de la Federación de Funcionarios de Salud Pública)

——Antes de recibir a la próxima delegación pasamos a considerar el proyecto de ley de “Personal dependiente en depósitos portuarios y extraportuarios en empresas prestadoras de dichos servicios”.

Esta es una iniciativa proveniente del Senado y tiene que ver con una ley relativa a asegurar a los trabajadores determinada cantidad de jornales. En varias oportunidades se prorrogó la puesta en vigencia de dicha norma. En el mes de agosto finaliza la última prórroga, lo cual motivó un proceso de discusión entre el Poder Ejecutivo, los trabajadores nucleados en el SUPRA y el Centro de Navegación.

Después de muchos esfuerzos, el 31 de julio se llegó a un acuerdo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, lo que permitió plasmar en el proyecto que tenemos a

consideración una escala de convocatorias y jornales de los trabajadores. Si bien no es todo lo que los trabajadores solicitaban, entendemos que es un avance importante.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

——Cinco por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

SEÑOR REUTOR (Carlos).- Estamos de acuerdo con la aprobación de este proyecto y más cuando sabemos que la prórroga vence el próximo día 28.

Hemos informado a la bancada sobre esta iniciativa y estamos de acuerdo con que hoy se considere en el plenario. Y debo informar que también se realizaron las reuniones bicamerales.

Por lo tanto, propongo al señor diputado Gerardo Núñez Fallabrino como miembro informante.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se va a votar la propuesta del señor diputado Reutor.

(Se vota)

——Cuatro en cinco: AFIRMATIVA.

(Ingresa a sala una delegación del SUNCA y de la empresa Ramyan S.A Hormigones Móviles)

——La Comisión de Legislación del Trabajo recibe con mucho gusto a la delegación del SUNCA y de trabajadores de la empresa Ramyan S.A Hormigones Móviles, integrada por los señores Agustín Artigas, Leonardo Gutiérrez, Marco Rondán y Daniel Diverio.

SEÑOR RONDÁN (Marco).- Agradecemos por recibirnos en el día de hoy.

Venimos a plantear que desde hace tres o cuatro meses tenemos problemas con Ramyan S.A, empresa que se instaló en Uruguay hace dos años y medio, aproximadamente.

Cuando por primera vez llegamos como sindicato a este centro de trabajo nos encontramos con que la empresa tenía a los trabajadores fuera del grupo de clasificación. A partir de 2005, cuando se abrió la nueva ronda del Consejo de Salarios se establecieron los distintos grupos. El hormigón premezclado, el hormigón prefabricado fue ubicado en el Grupo 9, subgrupo 0203 de la construcción. Decía que a los trabajadores los tenían en el Grupo 13, subgrupo 07, de transporte profesional.

Luego de varias instancias comenzamos a tener asambleas con los trabajadores a efectos de organizarlos, pero la empresa siempre negó nuestra presencia.

Una vez que pudimos llegar a los trabajadores como organización, por octubre del año pasado firmamos un acta, en la que se estableció que a partir del 1º de noviembre la empresa se responsabilizaba de ubicar a los trabajadores en el Grupo correspondiente, tal como lo marca la legislatura uruguaya.

Entre idas y venidas, hace tres meses nuevamente nos contactamos con los trabajadores, pero esta vez ya estaban organizados; ellos eligieron delegados y algunos compañeros se afiliaron al sindicato. A partir de ahí cambiaron las relaciones laborales de la empresa con los trabajadores.

Lo primero de lo que nos percatamos fue de que la empresa nunca pasó a sus trabajadores al subgrupo 0203, tal como se había comprometido en el acta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. A partir de ese momento, a los delegados se los comenzó a perseguir sindicalmente; inclusive, a uno de ellos se lo despidió por notoria mala conducta, supuestamente, por alterar el hormigón. Lo que hizo este trabajador fue

agregar un poco de agua a un *mixer*, inclusive, con la autorización de un capataz de la obra.

Nosotros realizamos una asamblea en la ciudad de Pando -donde está ubicada una de las plantas- para informar sobre todo esto, instancia en la que recibimos la afiliación de cinco trabajadores más. La empresa, ese mismo día, respondió con el despido de los trabajadores.

Ante esto, nos interiorizamos de la situación e intentamos hablar con la empresa; nos recibió el dueño y nos dijo que los trabajadores se quedaron sin trabajo y que a partir de ese día iba a cerrar las puertas de la empresa. Nosotros le comunicamos que íbamos a tener una instancia en el Ministerio de Trabajo.

Al otro día, a través de un comunicado en un medio local de la ciudad de Pando, se comunicó el cierre de las dos empresas: Ramyan y Agartori, dedicada al transporte.

Los trabajadores nos convocamos pacíficamente en la puerta de la empresa y colgamos un pasacalle, comunicando que ante el cierre de la empresa Ramyan los trabajadores seguíamos reclamando el cambio de Grupo, el reintegro de los trabajadores, que no nos reprimieran sindicalmente y que se respetara nuestro derecho a organizarnos.

A partir de ahí tuvimos algunas instancias en el Ministerio de Trabajo. En el día de ayer tuvimos una instancia con la subdirectora de Trabajo, las Cámaras Empresariales, la Cámara de la Construcción y los promotores privados; pudimos avanzar en el reintegro del delegado.

Nosotros pretendemos seguir manteniendo el relacionamiento laboral entre la empresa, los trabajadores y la organización sindical.

En algún medio de prensa la empresa comunicó que cerraba sus puertas por temor al SUNCA y a la represión de los dirigentes sindicales.

Este sindicato, el SUNCA, tiene una historia marcada en cuanto a que defiende los derechos de los trabajadores. No patoteamos a nadie; inclusive, la Cámara de Representantes nos hizo un reconocimiento en nuestro último aniversario. Este es un sindicato con muchísima historia.

La empresa ha despotricado contra la organización con injurias y malos tratos.

Nosotros pretendíamos que la Comisión de Legislación del Trabajo estuviera al tanto de esta situación, en primer lugar, por los atropellos que esta empresa ha realizado y realiza hacia los trabajadores, y por el atropello ante el desconocimiento de la negociación colectiva y el derecho que tenemos los trabajadores en Uruguay.

Para nosotros es muy importante que una empresa, al día de hoy, no intente descolgarse de la negociación colectiva, tal como hizo esta empresa hace varios meses.

SEÑOR DIVERIO (Daniel).- La situación de esta empresa en particular está enmarcada en un proceso que estamos viviendo en estos últimos tiempos que tiene que ver con la defensa y la generación de empleo, y a partir de eso es que algunos, utilizando esta argumentación, determinan lo que está pasando. Traemos la situación de esta empresa en particular, pero no está muy lejana a la situación que tenemos con los trabajadores de CNC, de la que ustedes están al tanto, y de otro tipo de empresas.

Esta situación se hizo visible a partir de que la organización empezó a hacer reclamos. El planteo que nos están haciendo todos los días en nuestro sindicato es qué nivel de conflictividad tenemos y cuáles van a ser los pasos a seguir del SUNCA ante la instalación de una planta como la futura papelera. La pregunta es a partir de cuándo empezarán la huelga y los piquetes, como si el conflicto llegara a partir de la llegada de la organización. Nosotros tenemos claro que el conflicto se genera a partir del

incumplimiento de las normativas y las leyes que tenemos hoy en Uruguay. El conflicto en particular del hormigón no se genera a partir de que se organizan los trabajadores y hacen los reclamos, sino a partir de que el empresario decide instalar una empresa de forma ilegal, porque instalar una empresa en un grupo que no corresponde, como el Grupo 13, es lo ilegal. Estafar no solamente al trabajador, sino al Estado y al BPS es lo ilegal, ese es el conflicto. Pero el conflicto se hace visible cuando los trabajadores hacen el reclamo y empiezan a tomar medidas.

Nos preocupa que ante la opinión pública en general se piense que el conflicto llega a partir de que el sindicato toma las acciones que toma. Queremos denunciar esta situación, porque se repite a diario; hay que tener más cuidado cuando se llega a estas conclusiones.

Posiblemente se pueda llegar a solucionar en parte la situación particular de esta empresa porque hubo distintas instancias del Ministerio y algunas reuniones bipartitas y tripartitas. Estamos haciendo un seguimiento, pues estamos convencidos de que si no lo hacemos y la organización no es celosa en controlar que esto se lleve adelante, nos encontraremos en poco tiempo ubicados en igual escenario con este mismo tipo de empresas. Más allá de que se pueda haber avanzado en la solución del conflicto, queremos dejar en claro que esta práctica se está viendo a diario en distintas empresas y en distintos rubros. Por eso creemos que es válido poder denunciarlo.

SEÑOR NÚÑEZ FALLABRINO (Gerardo).- Agradezco la presencia y la participación a los compañeros del SUNCA. Por todos los detalles que trasladaban los compañeros del sindicato, correspondería enviar la versión taquigráfica al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, más allá de que ya existe un espacio formal de búsqueda de negociación y acuerdos, y también sería importante que esta Comisión invitara a participar de una instancia al empresario de la empresa Ramyan S.A con el objetivo, no de señalar ni de acusar, sino de encontrar una salida a esta situación.

Creo que todos quienes pertenecemos a esta Comisión y a todo el Parlamento tenemos una profunda preocupación por preservar los puestos de trabajo y la normativa laboral que tanto ha costado conquistar. Por ese motivo, creo que es importante invitar al empresario a los efectos de conversar sobre estos elementos y mostrar preocupación por parte de esta Comisión respecto a la protección de los puestos de trabajo y de los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras de nuestro país

Esa es la propuesta concreta.

SEÑOR REUTOR (Carlos).- Saludo a la delegación. Comparto ciento por ciento lo que dice el colega diputado Gerardo Núñez por varios aspectos que ha planteado la delegación en el día de hoy. Sin duda, no solo el empresariado está cuestionando al movimiento sindical, sino algunos legisladores que a veces se presentan en esta Comisión cuestionando que por culpa de los trabajadores se han perdido fuentes de trabajo. Como decía el señor diputado Núñez, somos fieles legisladores en pos de los derechos de los trabajadores y de frenar el retroceso que hubo históricamente hacia ellos; defendemos la negociación colectiva, los Consejos de Salarios y los acuerdos tripartitos.

Ese es el sentir de la Comisión y vamos a seguir defendiendo todo este proceso importantísimo para el movimiento sindical, para los trabajadores y también para los empresarios, porque hay empresarios que vienen a trabajar junto con los trabajadores para seguir manteniendo su empresa. No quería dejar pasar la oportunidad para decir que hay legisladores que fundamentan en contra de los trabajadores y es interesante que esto conste en la versión taquigráfica.

SEÑORA CONDE (María Luisa).- Nosotros vamos a apoyar la invitación al empresario, pero cuestionando que no siempre los trabajadores son inocentes. Ustedes

están en la postura de que siempre el trabajador es inocente y el culpable -la mala palabra- es el empresario. Vamos a ser más amplios de cabeza y a tratar de escuchar a todas las partes para favorecer los puestos de trabajo. No podemos estar con la postura de que nosotros -soy trabajadora, humilde y vengo de un barrio muy pobre- no somos culpables y de que el culpable siempre es el patrón. Nosotros hemos visto sindicatos que han defendido a trabajadores que robaron. Por eso es que los sindicatos van cayendo en la opinión pública. Debemos tener una visión sincera y honesta; no porque estoy de este lado del mostrador son inocentes y el otro es culpable. Esta es mi posición particular.

Considero que no todo es malo, pero no todo es bueno tampoco; si pensamos así, no generamos ningún ámbito de diálogo. ¿Quién abre una empresa para perder? ¿Quién quiere cerrar una empresa y estar en la boca de todo el mundo como un desgraciado que deja a miles sin trabajo? Seamos honestos, porque lo que falta hoy día es un poco de honestidad de ambas partes. Vamos a acompañar la propuesta de que se cite a la empresa, pero con la cabeza abierta de que no por ser empresario es culpable. No todo es tan malo ni todo es tan bueno, porque así están las cosas en este país. No se trata de confrontar a nadie con nadie. Yo conozco muy bien la rama sindical del SUNCA; tuve un compañero sindicalista de aquellas épocas. No se trata de confrontar, se trata de no negar la realidad. Si seguimos negando la realidad, los uruguayos siguen perdiendo fuentes laborales. Y si nos atrincheramos porque estamos en esta postura dura y firme, el que pierde es el otro, el que menos tiene. Ustedes están en una postura de representantes, no les va a faltar el trabajo porque el SUNCA protege a su gente, pero seamos amplios y veamos lo que está pasando con otras personas, que son los afectados. Capaz que ese compañero que defienden no era tan inocente y el empresario sí es culpable, pero vamos a abrir un poco la cabeza porque si no vamos mal.

SEÑOR PRESIDENTE.- Es cierto que la Cámara de Representantes hizo un homenaje al SUNCA y con él al conjunto del movimiento sindical por múltiples aspectos, en primer lugar, por su contribución en lograr la democracia que hoy se vive en el país. Cuando fue avasallada, hubo distintos planteamientos, distintas formas de plantarse. Recuerdo, por ejemplo, las fábricas, las obras, las oficinas ocupadas en 1973, resistiendo a la dictadura, y a las cámaras empresariales peleándose por quién llegaba primero a saludar a los golpistas de turno. Eso marca comportamientos de identidad con la democracia que son muy importantes.

Hay debates en la sociedad que permanentemente dicen a los trabajadores que abandonen las viejas prácticas de conflicto: la huelga, la movilización, el paro, y pocas referencias a que las patronales abandonen sus viejas prácticas de despidos a trabajadoras embarazadas de supermercados o por notoria mala conducta cuando en realidad lo que se está intentando hacer es destruir una organización sindical. Nos parece que la contribución del movimiento sindical a la convivencia, a la democracia, al avance del conjunto de la sociedad está más que probada

Lamentablemente, siguen existiendo patronales para las que el mejor sindicato es el que no existe, y eso lo podemos ver en el medio rural, donde después de cien años se intenta aplicar las ocho horas de trabajo y empiezan a aparecer los primeros recibos con horas extra, pero existe una represión intentando que los trabajadores no se organicen.

Compartimos el planteamiento de los señores diputados Núñez y Reutor en el sentido de convocar a la empresa para analizar estos temas y poder llegar a espacios de negociación que eviten los avasallamientos que vivíamos en el pasado, cuando reclamar contra un despido arbitrario era poner en jaque a toda una comisión directiva para ser despedido. Creo que en este avance de derechos el movimiento sindical ha tenido un papel destacadísimo, y también el SUNCA como tal. Vamos a convocar a la empresa y enviaremos la versión taquigráfica al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Como

ustedes saben, estamos a disposición para poder lograr mejores condiciones de negociación, sobre todo cuando a veces intentan ser desconocidas por algunos empresarios que no se han adaptado a la nueva realidad que vive el país.

SEÑOR DIVERIO (Daniel).- No me cabe duda de que cuando los señores diputados opinan, se informan sobre lo que opinan. Creemos que es así, pero igualmente voy a aportar algunos datos

Recién se hablaba de la conflictividad. Hay instalada una comisión que hace el seguimiento de la conflictividad, fundamentalmente en el rubro de la construcción, y maneja un dato fundamental: más del 95% de los conflictos que tenemos en la industria de la construcción se generan a partir del incumplimiento de las leyes, los convenios y las normativas de la construcción por parte de las empresas. Si nos queremos informar, eso está claro; pero si no queremos hacerlo, podemos salir a plantear cosas que suponemos. Nosotros estamos hablando con números reales y con datos que se pueden comprobar, no estamos hablando de cosas supuestas.

Lo segundo que queremos dejar claro, porque se habla de honestidad o de falta de honestidad, es que cuando venimos a denunciar a alguna empresa es porque tenemos datos concretos, y si acá se piensa que no es ilegal conformar una empresa en el grupo 13 cuando corresponde hacerlo en el 9, ¿qué es? Se está estafando a los trabajadores en primer lugar y, como decíamos hoy, se está estafando al Estado. Si alguien entiende que eso es legítimo, creemos nosotros que la falta de honestidad está ahí. Cuando vemos a una empresa como la cementera CNC, que hace cuatro años está incumpliendo a los trabajadores sus laudos, sus aumentos salariales, su aguinaldo, su presentismo, sus aportes -porque les hace los descuentos para Anda y para el sindicato y se apropia de eso- y decimos que eso no es ilegal, cometemos un brutal error de desconocimiento de la realidad de algunas industrias. Hay que tener claro que hace cuatro años que los compañeros de CNC defienden a morir la fuente de trabajo, y que esos compañeros que defienden la fuente de trabajo son parte de la organización sindical -es el SUNCA instalado en el centro de trabajo- y han hecho todo tipo de negociaciones para mantener la fábrica abierta hasta ahora. Hace tres meses que cobran apenas el 10% del salario que les corresponde; el aguinaldo del año pasado lo cobraron en ocho cuotas y no han cobrado la licencia ni el aguinaldo de este año. Si mañana estos trabajadores deciden legítimamente parar la fábrica, lo más probable es que los medios de comunicación y algunos diputados y diputadas salgan a decir que son intransigentes y cierran una fuente de trabajo.

¿Quién es más intransigente? ¿Quién incumple más? Acá hay que resolver los escenarios políticos que vivimos. Los trabajadores tenemos claro, y lo decimos con toda independencia de clase, qué situación tuvimos en otros escenarios políticos. Tenemos claro que cuando estuvimos sin Consejos de Salarios en toda la década del noventa hasta el 2005, cientos de miles de trabajadores perdieron salario como nunca, y que aquellos gremios que tenían la posibilidad, a partir de la organización, de lograr algún convenio lo pudieron mantener, pero hubo cientos de miles de compañeros que perdieron fuentes de trabajo como nunca. Mi compañera trabaja en la aguja, es trabajadora costurera. En 1986 los trabajadores de la aguja, los oficiales, ganaban más que los trabajadores de la construcción, y para mí era una gran alegría porque lleva mucho tiempo poder aprender y desarrollar ese oficio. Después de la década del noventa los trabajadores de la aguja no ganan ni el 30% de lo que gana un oficial de la construcción. La diferencia fue que la falta de Consejos de Salarios, que reitero que eliminaron en la década del noventa, no permitió que las compañeras pudieran discutir salarios.

No vamos a permitir que venga ningún escenario político a tratar de recortar los derechos que tenemos los trabajadores, conquistados por el conjunto del pueblo de

trabajadores en el gobierno del Frente Amplio. Tenemos el derecho de decir estas cosas, porque también salimos a la calle cuando a los trabajadores de la construcción nos quisieron recortar algunas cosas como la licencia y el salario vacacional. Reconocemos las bases que tuvimos, más de cincuenta leyes votadas a favor de los trabajadores, y tenemos claro quiénes votaron a favor y quiénes en contra. También tenemos claro los avances que hemos tenido, fundamentalmente en los sectores más complicados. No vamos a olvidarnos de que tuvimos a los trabajadores rurales durante noventa años sin derecho a las ocho horas, y hoy esto significa un avance. Es nuestra responsabilidad como trabajadores organizarnos y reclamar que las leyes se cumplan, porque tenemos claro que si no hay organización sindical que garantice su cumplimiento, va a pasar como sucede a veces con los trabajadores rurales cuando reclaman alguna hora extra y como respuesta obtienen latigazos en el lomo.

Está claro que la organización sindical es la garantía para los trabajadores de los derechos que hemos conquistado, y no vamos a pedir permiso a nadie para seguir fortaleciéndolos y asegurándonos de que se cumplan. No vamos a pedir permiso a nadie para eso, ni para definir claramente cuál es el mejor escenario político que los trabajadores debemos defender y profundizar, duela a quien le duela. No se trata de si queremos o no la fuente de trabajo; claro que la queremos. Queremos trabajar, queremos la fuente de trabajo, pero también queremos la legalidad y la formalidad que necesitamos los trabajadores, porque en 2002, con la excusa de generar puestos de trabajo, nos dieron contra el piso y el 80% de los trabajadores de la construcción estábamos en la informalidad y la ilegalidad. Esa informalidad y esa ilegalidad, que algunos defienden como pretexto para tener más puestos de trabajo, llevaron a que creciera también el número de siniestros laborales y tuvimos más cantidad de compañeros muertos. Para nosotros, el trabajo es fundamental, pero la vida de los trabajadores es más importante. Si tenemos que pelear contra la ilegalidad y la informalidad lo vamos a hacer de frente contra el que se pare de frente a nosotros. No estamos en contra de la fuente de trabajo, sino a favor de la vida y de los derechos que hemos conquistado. Vamos a seguir denunciando estas cosas, en este ámbito, en la calle y donde corresponda, porque tenemos derechos que debemos defender.

SEÑORA CONDE (María Luisa).- No estoy de acuerdo en una cosa con el compañero. Los sindicatos tienen que existir; no nos vamos a confundir y yo no quiero confundir a nadie. Tienen que existir; hay empresas que son necesarias para defender al trabajador, como las multinacionales, que no vienen a pedir permiso de nada para otorgarle mucha cosa al trabajador, como lo hemos vivido en San José. Uno no está contra el otro; ese es el gran tema. No estamos acá para enfrentarnos ni para dividir, sino para ver la realidad. No estamos contra el discurso del trabajador y de las fuentes laborales, no confundan. Si el empresario está fuera de la ley, es correctísimo que cierre, pero me parece que no es lo adecuado en estos momentos en los que hay más de 150.000 uruguayos sin trabajo. | No estamos proponiendo flexibilizar en contra de uno y en favor de otros, pero hay gente que no puede parar la olla; y eso solamente un ciego puede negarlo. Nosotros lo vemos.

Estamos de acuerdo en un montón de cosas, pero cuando se infringe la ley no puede ser que todo el mundo se amotine en contra de una sola persona y decir: “Estamos en esta postura”. Así no se negocia. Por eso, lamentablemente estamos como estamos. Vemos una realidad que seguramente ustedes no ven, y estamos de acuerdo con lo que se dijo de la crisis de 2002 y con absolutamente todo lo relativo a la ilegalidad. Pero quiero saber dónde están empleadas las trabajadoras de la aguja, qué empresa está produciendo y cuánto estamos favoreciendo realmente al trabajador. Nada más. No es enfrentar, sino poner de manifiesto una postura personal.

Estamos de acuerdo con los sindicatos, no comparto que no existan. ¡No! Tienen que existir, porque no todos son buenos y no todos son malos. Lo mejor que nos puede pasar a todos es ver la realidad.

SEÑOR RONDÁN (Marco).- Entregaremos los dos comunicados públicos de la empresa a partir de lo que mencionamos y el cartel que colocamos al costado de la empresa, manifestándonos pacíficamente afuera, sin trancar los portones ni cerrar la empresa.

SEÑOR PRESIDENTE.- Convocaremos a la empresa.

La Comisión agradece la presencia de la delegación.

(Se retiran de sala representantes del SUNCA y trabajadores de Ramyan S.A. Hormigones Móviles)

(Ingresa a sala la Coordinadora de Sindicatos del Transporte)

——La Comisión tiene el agrado de recibir a la Coordinadora de Sindicatos del Transporte integrada por los señores Ricardo Aloy, Juan Arellano, Marcos Lombardi, Marcelo Luzardo, Damián Ribeiro y Diego Rojas.

Solicitamos que sean breves en sus exposiciones porque a la hora 13 y 30 sesiona la Asamblea General y aún nos quedan por recibir cinco delegaciones, algunas con conflicto instalado. Queremos recibirlas a todas, pero estamos con el tiempo limitado.

SEÑOR LOMBARDI (Marcos).- Pertenezco al Sutcra, en esta oportunidad en representación de la Mesa Coordinadora del Transporte.

Agradecemos la amabilidad de la Comisión por recibirnos cuando la agenda está repleta. Entendemos que el tema que venimos a denunciar no es menor, puesto que fue declarado de interés nacional por el gobierno a través del Ministerio de Transporte y Obras Públicas. Estamos hablando del SICTRAC, Sistema Integrado de Transporte de Carga.

Trataremos de ser breves, pero debemos historiar cómo nace este sistema, cuál es el alcance que tiene y por qué para nosotros es tan importante.

Aproximadamente en 2001 se incorporó un sistema tecnológico en el transporte para la guía del control de carga. A partir de ese momento, a través de sucesivos decretos y resoluciones ministeriales comenzó a incorporarse tecnología de control no solo de carga, sino de por dónde transitaba el vehículo, el chofer, que se supone está registrado para trabajar, etcétera. Todo esto con un beneficio principalmente para las tres partes: empresarial, trabajadora y de gobierno.

Pero hasta 2017 los trabajadores no teníamos incorporado algún beneficio según lo que pretendíamos; se trata de reivindicaciones históricas del gremio, como apuntar al cuidado de la cantidad de horas del trabajador, la calidad del trabajo, condiciones de trabajo, teniendo en cuenta situaciones particulares, como por ejemplo que cada día y medio hay un accidente en el que está involucrado un camión. No quiere decir que el camionero fallezca, pero hay probabilidades de que eso ocurra, y no solo el involucrado es el camionero porque cuando hay un accidente se generan daños colaterales, por ejemplo, a vehículos particulares, personas que transitan por la calle, entre otras.

Estos accidentes muchas veces se dan por el cansancio de los trabajadores y por falta de control en la cantidad de horas que trabajan. Pero no solo hay responsabilidades humanas, sino también falta de control de los vehículos, falta de certificaciones, vehículos que son subcontratados y que no cuentan con el registro que deben tener y no existen los controles necesarios como para que eso sea establecido de una forma que genere garantías para todos.

A partir de 2017 se creó el SICTRAC. Se supone que el decreto establece la obligatoriedad de todos los camiones que circulan en Uruguay de tener, a partir de una fecha establecida en un cronograma, un sistema de control, lo que nos ayudaría enormemente. Tal vez para un trabajador de una fábrica que marca una tarjeta y sabe cuándo entra y cuándo sale esto sea más sencillo, pero nosotros, trabajadores del transporte, camioneros, no tenemos horarios ni registro. Además, hay muchísimos trabajadores en negro; las propias patronales reconocen que hay un 80% de trabajadores no registrados, y no sabemos si algunos de ellos tienen libreta para conducir; hay trabajadores extranjeros a quienes se les paga mucho menos, y por supuesto que no están aportando al Estado. De esta forma, podíamos evitar todas estas situaciones.

El SICTRAC tendría que haberse instalado en junio de 2019, luego de haber sufrido el cronograma dos o tres corrimientos. No es la primera vez que se prorroga la instalación del SICTRAC; ya van tres veces que sucede lo mismo. Lo que más nos asombró es que teníamos ya casi todo pronto, habiendo firmado hace bastante tiempo un acuerdo interinstitucional en el que participaron los ministerios de Economía y Finanzas, de Transporte y Obras Públicas y de Trabajo y Seguridad Social, los trabajadores y las empresas representadas por el ITPC. Luego de lograrse ese acuerdo surgieron algunas situaciones irregulares entre los propios empresarios. Ustedes estarán en conocimiento de ello, porque vinieron al Parlamento a presentar sus quejas por este sistema.

Todo eso enturbió tanto la situación que generó distintas prórrogas. Además, hubo de por medio una apelación judicial, que si bien no tuvo lugar generó una prórroga de tres meses para su instalación.

Llegamos al decreto que regulaba la instalación para el 1° de agosto dentro del cronograma que, como dije, ya había sido corrido, y para nuestra sorpresa, el 30 de julio el Ministerio de Transporte y Obras Públicas, otra vez, por medio de otra resolución, sin ningún tipo de explicaciones, comunica una nueva prórroga para el 16 de setiembre. Más allá de estas idas y venidas, nos preocupa -no específicamente que el cronograma se haya corrido- el porqué del corrimiento, que nosotros sabemos y vinimos a explicar. Tenemos que decir que desde los primeros días de julio hemos recibido distintas citaciones por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del Grupo 13, de la directora Nacional de Trabajo, para generar un ámbito de discusión sobre temas que se ha acordado que deberíamos empezar a discutir luego de instalado este sistema de SICTRAC y luego de tener los resultados arriba de la mesa.

Con una evaluación de lo que lance ese sistema, nosotros podríamos estar discutiendo una cantidad de temas. Estamos dispuestos a hacerlo.

¿Qué es lo que nos plantea el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social? Que discutamos primero los temas y que, después, instalemos el SICTRAC. O sea, que se instalen después las maquinitas, cuestión que no solo altera el orden, sino que a nosotros nos preocupa mucho, porque no podríamos discutir cuestiones salariales, ya que ahí nos sentiríamos en la obligación de denunciar que se está rompiendo el convenio salarial del Consejo de Salarios, porque esas cuestiones las vamos a discutir cuando caduque lo que está vigente, que recién sería en diciembre.

Por lo tanto, no estamos dispuestos a adelantar una discusión que tendremos en diciembre, pero además, sin los elementos necesarios para hacernos de un criterio para la discusión.

Esto no terminó allí. Cuando nos negamos a la discusión, empezaron a generarse nuevamente citaciones en las que terminaron por plantearnos que si nosotros no aceptábamos discutir estos temas antes de la instalación, el SICTRAC no se colocaría, cuestión que nos pone entre la espada y la pared, porque sabemos que si es de interés

nacional, no estamos interesados solamente nosotros en que salga, sino que también hay otros actores, pero no vemos que esos otros actores pongan la misma voluntad para que esto salga.

En esas reuniones nos terminaron planteando que si nosotros no discutíamos esos temas, no solamente no saldría, sino que se generaría una nueva discusión, porque las patronales deberían rever la situación del SICTRAC, ya que ellos están convencidos de que si nosotros instalamos el sistema y, como trabajadores, tenemos acceso a controlar todas las irregularidades que existen en el sector del transporte podríamos generar denuncias que perjudicarían a las patronales que son incumplidoras.

Estamos hablando de denuncias que se generarían porque no pagan el laudo, porque los trabajadores trabajan más de las horas que deben, porque no pagan el Banco de Previsión Social, porque no le pagan a la Dirección General Impositiva o porque no tienen las certificaciones naturales que deben para circular. O sea que estarían rompiendo con todas las normas. Todo el mundo reconoce que existen esos trabajadores que funcionan así, pero parece que nadie quiere ponerle el cascabel al gato.

Cuando nos plantearon esta situación, nosotros hicimos referencia a un comunicado que entregamos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y al Ministerio de Transporte y Obras Públicas, en el cual manifestábamos que nos sentíamos ofendidos por cómo se daba esta discusión.

Entendemos que se está trasladando una problemática interna que tienen las patronales. En definitiva, pensamos que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no pone el tema arriba de la mesa como se debe y genera que el Ministerio de Transporte y Obras Públicas, para evitar un conflicto, vuelva a decretar una resolución de prórroga sobre esta instalación.

Nosotros denunciamos eso, porque creemos que es así. Estamos convencidos de que es así.

En su última propuesta, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nos dice que estarían dispuestos, el 1º de agosto o en la fecha que fuera, a comenzar la instalación de las maquinitas, pero sin el *software* que habilita a los trabajadores a controlar las horas de trabajo, sin el *software* que a nosotros realmente nos interesa, que es la parte que nos corresponde, que es el controlar las horas de trabajo de los compañeros, quiénes son los que están trabajando, si están habilitados y cuánto se les paga. Si se instala, se hace de esta manera y ellos sí estarían de acuerdo. Nosotros mucho menos vamos a acceder a esa situación, porque parece que se quiere instalar el SICTRAC, pero solamente para que se controle la carga y para generar el beneficio del cobro de una evasión que hoy ronda los US$ 500.000.000 anuales. Esta cifra la lanzamos, porque las mismas patronales la han reconocido. Estamos hablando de esas patronales que hoy representan casi un 80% del sector y que no cumplen con las normas vigentes y tienen una serie de irregularidades. Entonces, nosotros no estamos dispuestos a seguir en esta situación.

Además, venimos a anunciar que nos declaramos en conflicto. El SUTCRA está declarado en conflicto a partir del momento en que se vuelve a generar un corrimiento de fechas a partir del decreto. Estamos con las manos libres como para tomar cualquier tipo de medidas y consideramos que para nada somos responsables de esto, pero nos preocupa enormemente saber cómo se da esta situación de un decreto tras otro, lo que genera el corrimiento del cronograma para la instalación, porque no es algo que esté oculto para el gobierno ni para las patronales y es una situación ajena a los trabajadores. Nos preocupa cómo se manejó todo esto.

Durante distintas etapas de la negociación colectiva postergamos reivindicaciones salariales de los trabajadores en aras de que se instalara este sistema, tratando de

priorizar esto porque para nosotros era fundamental. Entendíamos que de esta forma, al ser un colectivo, los logros que íbamos a conseguir con el SICTRAC iban a ser mayores que el ajuste salarial que pudiéramos conseguir, porque las condiciones de trabajo se iban a revertir, pero parece ser que las propuestas que nos traen ahora para discutir nos vuelven a la época de las cavernas o simplemente logran avalar lo que hasta ahora era totalmente ilegal. Nosotros no estamos dispuestos a acceder a estas solicitudes; por eso es la declaración de conflicto.

Si bien es el SUTCRA el que se declara en conflicto, venimos en representación de la Coordinadora de Sindicatos del Transporte, que es la que nuclea a todos los trabajadores de las distintas ramas del transporte en el Uruguay, porque la problemática nos atañe a todos, ya que este SICTRAC no solamente iba a ser beneficioso para el sector sino que además, al ser declarado de interés nacional -nosotros compartimos ese criterio para declararlo de interés nacional-, entendíamos que era fundamental también para otros sectores de la producción del país, en los que un sistema similar, adaptado y trasladado -no idéntico- a otras ramas de actividad podía servir, y mucho, para que el Estado pudiera ser un órgano controlador de las irregularidades de evasión, para que todos los trabajadores cobren el laudo que tienen que cobrar, según la rama de actividad, y para que las empresas también tengan un sistema en el que la competencia se transforme en más leal de lo que es hoy en el país.

SEÑOR REUTOR (Carlos).- Sin duda, este tema ya estuvo planteado, no solo en esta Comisión, sino también en la Comisión de Transporte, Comunicaciones y Obras Públicas. Allí ya plantearon varias de estas inquietudes que reflejan una problemática de muchos años que tiene el transporte, no solo el de carga carretero, sino también el de pasajeros, principalmente por las condiciones de trabajo que tienen los compañeros hacia arriba: una carga horaria importantísima, que no refleja menos de dieciséis o diecisiete horas de trabajo de algunos compañeros -porque la paga es por kilómetro y hay camioneros que trabajan a destajo-, sin profundizar en lo que es el ambiente del puerto, del ferrocarril y del taxi, donde también tienen algunas complicaciones.

En primer lugar, quiero celebrar la instancia de que todos los gremios vinculados al transporte estén vinculados en esta Coordinadora de Sindicatos del Transporte. Entendemos que era necesario que existiera -llevó su tiempo, pero dio su fruto- para poder intercambiar sobre todos los temas vinculados al transporte y plantear reivindicaciones en conjunto.

Entiendo que esta iniciativa que se plantea es favorable. Este control por GPS es favorable, principalmente, por lo que planteaban ellos en varias oportunidades: casi el 87% de los empresarios presentan alguna irregularidad. Creo que este es un mecanismo necesario para el control, no solo de la carga y descarga -como bien planteaban algunos de los integrantes de la Coordinadora-, sino también para el control del trabajo diario que tienen los compañeros arriba de las unidades.

Más allá de enviar la versión taquigráfica al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, nos gustaría saber cuál fue la problemática de la postergación de la implementación de este sistema.

También me gustaría que tuviéramos en cuenta un trabajo que presentaron los compañeros del transporte en la Comisión de Transporte, Comunicaciones y Obras Públicas, vinculado a la insalubridad y a lo que hace, desde el trabajo, la carga horaria que tienen algunos sectores. Me parece muy interesante que también lo podamos tomar como insumo y colectivizarlo entre los compañeros de la Comisión. En la Comisión de Transporte, Comunicaciones y Obras Públicas los compañeros del transporte presentaron un trabajo muy interesante con relación a la insalubridad laboral y a la carga horaria que

tienen algunos sectores. Me parece que podríamos tomarlo como un insumo y colectivizarlo con los compañeros de esta Comisión.

SEÑOR PRESIDENTE.- Compartimos el planteamiento del señor diputado Reutor.

Creo que debemos comunicarnos con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a efectos de entender por qué se ha retrasado algo que es un avance desde el punto de vista de las regulaciones, y más si tenemos en cuenta que es un ente testigo de las condiciones de trabajo, los horarios laborales y demás, que no solo puede contribuir a las condiciones de trabajo del transporte, sino también a la seguridad vial. Esto es una realidad que está sobre la mesa.

Yo tengo una percepción y los trabajadores pueden saber claramente cuál es la situación, es decir, que hay presiones muy fuertes de parte del sector empresarial para impedir que se concrete dicha situación. Ahora, cuando hay un interés general de por medio entendemos que debería priorizarse la salud de los trabajadores, las condiciones laborales y demás.

Es preocupante que no se ponga en práctica esto, al igual que los planteamientos de dilatar algunos aspectos que tienen que ver con saber cuál es la cantidad de horas que realiza un trabajador, pues esto hace a las condiciones de trabajo y a la seguridad vial.

Reitero que vamos a comunicarnos con el Ministerio de Trabajo y no sé si la delegación entiende conveniente que también convoquemos a integrantes de la Cámara correspondiente, a efectos de intercambiar opiniones e intentar destrabar la situación. No sé cómo están las conversaciones.

SEÑOR NÚÑEZ FALLABRINO (Gerardo).- Tal vez los compañeros lo han expresado y yo no lo pude retener. Quisiera saber si existe alguna opinión respecto a UNASEV con relación a esta iniciativa.

No sé si habría que invitar a UNASEV a la Comisión, pero tal vez podríamos enviarle la versión taquigráfica, sobre todo si tenemos en cuenta el planteamiento de los compañeros y el señor diputado Puig, entendiendo que esto tiene una dimensión vinculada a las condiciones de trabajo y un efecto puntual y concreto en el tránsito, en la seguridad vial.

SEÑOR LOMBARDI (Marcos).- Estamos de acuerdo con los planteamientos de los señores diputados Reutor y Núñez.

Con respecto a UNASEV, tenemos un diálogo permanente. En una primera instancia estuvo involucrada porque nosotros teníamos un seguimiento a partir de la cantidad de accidentes que protagonizábamos.

Estamos totalmente de acuerdo con que se involucre a todos los actores.

También estamos de acuerdo con invitar a las integrantes de la Cámara, a efectos de tener una posibilidad de diálogo directo y de consulta.

Antes de finalizar quisiera volver sobre un asunto que tal vez no lo explicitamos adecuadamente.

Cuando firmamos este acuerdo interinstitucional, atamos la negociación de los Consejos de Salarios con el crecimiento económico que deberíamos haber tenido los trabajadores. Al modificarse el cronograma, en el que teníamos muchas expectativas, eso no se ha logrado concretar.

Esto quiere decir que todas las propuestas de renegociar algo que aún no se ha cumplido es una ofensa para los trabajadores.

Queremos decir esto porque hemos recibido una nota del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social firmada por el señor ministro, en la que nos comunica que se siente agraviado por algunas interpretaciones que tenemos con relación a la situación planteada que, dicho sea de paso, las seguimos sosteniendo.

No sabemos por qué se siente agraviado el ministro. Lo que sí entendemos es que tenemos todo el derecho de estar ofendidos por esta situación.

Queríamos decir esto antes de retirarnos porque la nota nos llegó en el día de ayer. No teníamos previsto hablar del tema pero en definitiva nos devolvieron la nota en la que manifestamos que había un montón de aspectos irregulares y que no estábamos de acuerdo con la forma en que se estaba planteando el tema.

En definitiva, volvemos a fojas cero con la discusión.

Agradecemos por habernos recibido en el día de hoy.

SEÑOR PRESIDENTE.- Nos mantenemos en contacto. Muchas gracias.

(Se retira de sala la delegación de sindicatos del transporte)

(Ingresa a sala una delegación de la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea y de trabajadores de Conaprole de San Carlos)

——La Comisión de Legislación del Trabajo recibe a una delegación de la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea y de trabajadores de Conaprole de San Carlos, integrada por los señores Adrián Gentile, Marcos Barboza, Heber Figuerola, Edgardo Garreta, Luis Goichea, Enrique Méndez y Damián Rodríguez.

También damos la bienvenida al señor diputado Óscar De los Santos, quien en la media hora previa de la sesión del día de ayer realizó una intervención muy documentada con respecto a la situación de la planta de San Carlos.

SEÑOR GOICHEA (Luis).- Una vez más nuestra Federación y el sindicato agradecemos por participar en la Comisión de Legislación del Trabajo para transmitir la visión de los trabajadores con relación a la situación general de la lechería y, en particular, al anuncio de Conaprole relativo al cierre de la Planta Nº 10, en San Carlos.

En primer lugar, queremos decir que en los últimos años la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea y el sindicato de Conaprole han estado preocupados por la situación general de la lechería. Entendemos que el país se debe una discusión profunda sobre la matriz productiva con relación a la lechería y cuál es su rol, teniendo en cuenta el significado que tiene esta actividad agroindustrial, con una participación muy importante.

Esta es una actividad intensiva, que permite que un conjunto importante de nuestra sociedad se encuentre en forma directa e indirecta en dicho proceso. Seguramente esa sea una de las áreas del agro y de la industria que permite un proceso de mayor participación, teniendo mayor impacto desde el punto de vista social si lo comparamos con otras áreas más extensivas.

La realidad de la industria lechera de nuestro país, que no escapa a la realidad internacional, ha ido creciendo en detrimento de los productores y su posterior desaparición, y en la concentración de las empresas.

Hoy, en nuestro país el 70% de la leche que se recibe a nivel industrial se procesa y se exporta, y el 30% se destina al mercado interno, que valoriza mucho más la leche que el mercado externo porque el rubro de exportación, que es un *commodity*, es la leche en polvo. Todos sabemos que más allá de que en determinado momento la leche en polvo tuvo un precio elevado, mayor al racional, hoy está en los estándares históricos. Esto determina que el valor que recibe el productor por la lecha haya disminuido. La forma que

ha tenido para poder sustentarse ha sido a través de un crecimiento que algunos no han podido lograr, lo que determinó su desaparición, independientemente de que sigan apareciendo nuevas formas de producción lechera, tal como los grupos económicos que se han instalado en el país con capital para desarrollar este proceso o para comprar lo que aquí ya está instalado.

Entonces, por un lado tenemos que la lechería ha ido creciendo, salvo en el período 2014- 2015 en que hubo un impacto por la caída de los precios y un retroceso en la producción, que se ha ido recuperando; seguramente este año se cierre al mismo nivel del 2014, año de mayor producción nacional y, por otro, la desaparición de los productores.

En los últimos veinte años, en Conaprole, desaparecieron mil doscientos productores y la lechería siguió creciendo. Es más, de acuerdo con un informe del presidente de Conaprole, en los últimos diez años -refiriéndose a la realidad de la Conaprole y de los trabajadores, pues aparentemente habría excedente de personal, pero tenemos la misma plantilla que hace diez años, es decir, mil ochocientos efectivos más doscientos o trecientos contratados-, la remisión a planta aumentó entre 40% y 50%.

¿Por qué decimos esto? Porque la situación que hoy vive el mediano y pequeño productor en nuestro país no tiene que ver con la situación de la industria, que ha ido creciendo, y en particular Conaprole, que ha invertido y se ha desarrollado.

En los últimos años hubo importantes inversiones de parte de Conaprole en la planta de nutricionales y en la planta desmineralizadora del suero, que rondan los US$ 65.000.000. Se trata de una inversión que aún no se repagó. Los señores diputados deben saber que es necesario abrir mercados para estos productos y que para el próximo año se ha anunciado una inversión de US$ 100.000.000 en Rodriguez, para una nueva planta de polvo, pues para atender los trabajos nutricionales precisan mayor capacidad de producción.

Esta es la inversión directa, pero para poder invertir en dicha planta -que ha sido aprobada por la empresa- deberían ampliar la capacidad de vapor y otras líneas. Asimismo, se está hablando de una caldera, con tipiado, proveniente de Brasil, que costaría US$ 35.000.000.

Entonces, uno se pregunta cuál es la situación crítica de una industria y de Conaprole en particular si tiene previsto realizar esas inversiones.

A su vez, para el primer trimestre del año 2020 se anuncia el cierre de la Planta N° 10, en San Carlos, que en números es una instalación económicamente rentable, tiene superávit en su producción, envasa diariamente entre 70.000 litros y 80.000 litros, y en verano aumenta la producción a 110.000 litros diarios. Estamos hablando de un producto para nosotros importante porque generalmente es de consumo en los hogares de menores ingresos; me refiero a la leche fresca tarifada que, históricamente, se ha ido bombardeando de parte de la industria porque se dice que su valor o rentabilidad no es el mismo que en el caso de otros productos.

Nosotros defendemos a la leche fresca por el rol que juega en la sociedad, independientemente de que hace unos años se gravó $ 2 por encima de la paramétrica para generar un fondo de solvencia de apoyo al productor, lo que hoy se distribuye a los productores a través de franjas, según la remisión que tienen.

La leche fresca es un producto que deberíamos defender. Además, hablamos de una planta eficiente y rentable. El mensaje posterior de Conaprole fue que no era por un tema de rentabilidad, sino por el hecho de que las inversiones que se deberían hacer para aggiornar dicha planta serían muy importantes. No creemos que sean tan

importantes, dado que hay otras inversiones de mucho mayor valor por algo que se verá en el futuro si entra en algún negocio.

Por otro lado, el abasto o la eficiencia del servicio no será igual. Se pretende abastecer desde Montevideo, que ya tiene un abasto complejo, una prioridad muy importante en lo que tiene que ver con los distribuidores tanto de leche como de subproductos del área metropolitana, y después se abastece a otros departamentos que la historia ha mostrado que tenían sus propias plantas de envasado -como San José, Canelones, Florida, Mercedes, Parada Esperanza, en Paysandú- y que tenían una mejor llegada de la leche fresca. Cuando la empresa fue eliminando esas actividades y concentrando otras en esos lugares, se abasteció desde Montevideo una parte, desde Artigas la parte del litoral norte, y la realidad es que no se llega con la misma precisión y eficiencia. Hay muchas localidades pequeñas del interior -no las que tienen mayor número de ciudadanos- a las que hoy ya casi el abasto de leche fresca no llega; sí la leche media vida -que es más cara-, la leche en caja, y eso ha implicado que los hogares se hayan visto afectados.

Ahora estamos viendo que va a ocurrir lo mismo. Esta planta abastece no solo a Maldonado, sino a Rocha, a Lavalleja y a Treinta y Tres y, seguramente, además del costo social que va a pagar la ciudad de San Carlos, en el departamento de Maldonado -por la afectación directa e indirecta; estamos hablando de cuarenta trabajadores efectivos, cinco o seis contratados permanentes, sumados a quince o veinte empresas que dan servicios y toda la estructura que se mueve alrededor de una planta industrial-, se va a ver afectado el consumidor, porque no va a tener el mismo servicio que hoy está recibiendo.

A su vez, a los distribuidores ya se les está trasmitiendo el costo de traslado -de flete- de la leche desde Montevideo hacia el departamento.

En el caso de los productores se dice que no se van a ver afectados directamente porque toda la infraestructura que significa traer la leche hacia acá se va a diluir en los costos generales de la empresa, pero finalmente va a terminar pagando el conjunto de los productores porque esos fletes alguien los tiene que pagar.

Nos parece que esto no es una decisión acertada; si fuera tan clara, tampoco nos cierra por qué la empresa no respetó los acuerdos y convenios vigentes que tenemos. Les vamos a dejar una carpeta con documentos, donde figura cuál es la situación de San Carlos, los convenios a los que hacíamos referencia y los laudos. La empresa estaba obligada a entregar la información previo a cualquier medida que adoptase que impactara en la fuente de trabajo -como cierre de área, de sectores; lo dice claramente-, cosa que hemos vivido por procesos que se dieron en otras empresas lácteas que han transcurrido por ese camino, que han dado la información previamente y se ha tratado de discutir

En este caso, la información no solamente no se dio en forma previa -teníamos un ámbito tripartito que venía funcionando en el Ministerio desde febrero de este año para tratar una serie de temas relacionados entre empresas y sindicato-, sino que en dos oportunidades -en mayo y en junio- hablamos del tema de San Carlos porque Conaprole hacía anuncios de que estaba estudiando la realidad. Se nos dijo que la decisión no se iba a adoptar en ese momento, que se iba a esperar al cierre de ejercicio el 31 de julio y que, seguramente, fuera en noviembre de este año. Esto fue expresado ante el propio Ministerio -cuestión que se le ha señalado el Ministerio en las últimas instancias que tuvimos-, pero el 16 de julio, sorpresivamente, en una reunión que tuvo con la asamblea de las veintinueve gremiales, Conaprole hizo el anuncio del cierre de las actividades de esta planta.

Reiteramos, en principio era por no ser eficiente -cuando nosotros demostramos que no era así el argumento que planteaba la empresa en cuanto a la rentabilidad- y ahora se plantea que no es un tema de eficiencia, de que deje pérdidas, sino que es una cuestión de la inversión que deberían hacer y que la eficiencia recién se vería mejorada con el hecho de trasladar la leche desde acá. Nosotros creemos que ni una cosa ni la otra.

A un mes de este anuncio -inclusive, reclamamos ante el ámbito tripartito del Ministerio; la última reunión que tuvimos fue el 6 de agosto-, Conaprole todavía no presentó al sindicato, ni al Ministerio, ni a las autoridades del Gobierno ningún documento que avale la toma de esa decisión. Por eso nos preocupa. Creemos que no hay razones fundamentadas para esto; que se debió -más que nada- a una serie de demandas que viene haciendo un grupo de productores muy importante, que viene reclamando el tema de mayor eficiencia de la industria. Para ellos, la eficiencia pasa por reducir costos, y reducir costos es sacar trabajadores -lectura simple-, algo que no se condice con la realidad.

Recordemos un conflicto duro y complejo que tuvimos con Conaprole el año pasado: en junio tuvimos un mes con medidas, en julio hubo un *impasse* y en agosto, otro mes con medidas hasta que después llegamos a un acuerdo, y las únicas medidas que aplicamos fue el trabajo a reglamento, que no se hacían horas extras y no se trabajaban los descansos. Esto ya impactó en la empresa, demostrando claramente que había un problema de padrones. Eso, sumado a que tenemos doscientos trabajadores permanentemente contratados.

La industria láctea tiene un laudo que indica que la zafralidad va del 15 de agosto al 15 de febrero, pero hoy Conaprole tiene un acuerdo de contratados a término que va más allá de ese período, se mantiene durante todo el año, y tiene una media de no menos de doscientos trabajadores permanentemente contratados: se va uno y entra otro. En la planta de San Carlos hay cinco puestos en los que permanentemente entra uno y otro para el debido funcionamiento, o sea que si hubiera personal excedentario, bastaría con que no se contratara a nadie. En definitiva, sabemos que la situación no pasa por ahí.

Aparentemente, esto pretende demostrar que de un día para otro tenemos cuarenta puestos menos, lo que no va a resolver la situación del productor, no va a mover en nada la aguja de mejora de su situación. Además, creemos que el problema de fondo tiene que ver con la matriz productiva porque todas las acciones que se han tomado históricamente en el tema de la leche pasan por medidas generales que han favorecido a los más grandes, inclusive, el aumento del precio de la leche favorece hoy en mucho mayor medida a los productores que más pueden remitir.

Nosotros creemos que hay que discutir el tema de la matriz productiva. Además, debemos ver si queremos que el pequeño y mediano productor se mantenga en la producción, y qué tipo de acciones tomar. Creemos que debe haber un subsidio cruzado entre la propia industria, como había cuando Conaprole, por ley, debía pagar al productor 200 a 300 litros de leche -lo que se llamaba leche cuota-, un valor mayor -hoy algunos productores están diciendo que tendría que ser $ 13 o $ 14 el valor de la leche cuota-, y el resto, excedentario se pagaba como leche industria, es decir, un valor mucho menor, de un 30% o más. Esto permitía que existiera una estabilidad en la producción.

Claro, los grandes productores reclamaron; plantearon que ese era un subsidio que hacía la industria -o Conaprole- hacia el pequeño y mediano productor. Tanto impulsaron esto que en el año 2000, dentro de la ley de urgencia, se incorpora a Conaprole con un capítulo con tres artículos, dentro de los cuales se elimina el tema de los directores políticos que integraban el Directorio y que tenían un poder importante, porque para poder enajenar un bien, para hacer una inversión, precisaban el voto conforme de uno de los directores políticos, independientemente de los directores de los productores; hoy la

empresa no precisa eso. Esto llevó también a tomar la decisión de eliminar el valor del precio de la leche cuota.

Nosotros hemos insistido en un procedimiento parecido, similar a un fondo de asistencia que la industria lo captara y lo entregara en forma especial al pequeño y mediano productor, pero no hemos encontrado eco en eso.

Entonces, hay una preocupación: la situación del pequeño y mediano productor que, si no hay acciones directas distintas, va a seguir desapareciendo y se va a seguir concentrando en menos productores lecheros, como ha pasado en muchos países del mundo y como se está dando acá en los últimos años. En veinte años, en Conaprole desaparecieron 1.200 productores: de 2.800 que había en los años 1999- 2000, ahora tenemos 1.600, y esto depende, porque hay 1.800 en la matrícula, pero muchos de ellos tienen más de un establecimiento.

Quiere decir que creció la lechería y desaparecieron productores, inclusive en épocas de crecimiento de la lechería.

Ahora se habla de los problemas económicos que hay desde 2015 a esta parte, pero en los años anteriores no era así; el crecimiento era muy importante y la leche en polvo valorizaba mucho más. En definitiva, se seguía dando la misma situación. Por eso creemos que el tema de fondo pasa por otro lado. El sindicato ha estado dispuesto a discutir con la empresa; inclusive, durante los años 2016- 2017, ante la situación crítica de la lechería que planteaba Conaprole, en dos oportunidades el Ministerio propuso la creación de un ámbito tripartito que integrara al Gobierno, a Conaprole y al sindicato para hablar de eficiencia, de mejora de gestión y de productividad, y la empresa siempre se negó a ello. Es más, el sindicato respondió en cada oportunidad en forma favorable, pero Conaprole no estuvo de acuerdo y no se pudo instalar.

Entonces, si queremos hablar de eficiencia y de mejora de gestión, el sindicato está dispuesto y las acciones serían distintas a estas que, además de un costo social importante, no van a contribuir a mejorar la situación que hoy padece la producción primaria, que no es la misma de la industria ni la misma de Conaprole en cuanto a la realidad. Por eso nosotros separamos la industria de la situación primaria, especialmente en el caso de Conaprole. Hay otras empresas que han tenido determinadas dificultades y problemas -inclusive, algunas se están analizando hoy-, pero creemos que Conaprole tiene una realidad distinta con respecto a la situación de otras empresas.

SEÑOR GENTILE (Adrián).- Quiero ser un poco más conciso en torno al cierre de la Planta N° 10 de Conaprole.

Luis planteó la situación general que tenemos -en otra Comisión dijimos lo mismo- y ¡vaya si quedan unos meses con la situación política general de las elecciones! Si aún no pudimos resolver alguna cosa que, obviamente, estamos para trabajar en eso y ver a nivel general cómo resolverlo, considero que difícilmente lo podamos hacer en estos meses.

Lo que nos preocupa en demasía -más allá del cierre y de la afectación directa a la población de San Carlos, en particular a los trabajadores de la referida planta- es la forma en que se dio el proceso. El año pasado ya asistimos a un cierre o a una venta directa, de Cemesa, que era ciento por ciento patrimonio de Conaprole; de un día para el otro Conaprole anuncia que la vende y pasa a estar en manos de privados. Capaz que fue el primer anuncio y, a partir de allí, empezamos a poner las barbas en remojo.

Hoy, se destapa con un cierre de planta que pone en la misma línea, en función de la economía que decía Luis, de la eficiencia, como medida de respuesta de los productores. En la misma línea, sacó al gerente general a US$ 20.000 por mes y cierra la Planta N° 10 de San Carlos; como que eran las dos medidas de austeridad que tomaba

para dar respuesta a los problemas de los productores; parecería que no tiene mucho que ver: no está para nada en la misma línea.

Creemos que hoy la producción en San Carlos no mueve la aguja, para nada, a favor de Conaprole ni de los productores. Nos preocupa la forma de no respetar ninguno de los convenios ni los laudos relativos a los avisos previos. Esto deteriora, claramente, las relaciones laborales. Uno tiene acuerdos firmados en torno a la prevención de conflictos y una serie de acuerdos que de alguna manera establecimos durante años, que tanto nos costó construir, y hoy se tiran por tierra, generando una situación de encrucijada prácticamente en torno a si vamos a estar mañana mismo -en vez de estar hablando acá- con todas las fábricas paradas por el no respeto a esos convenios.

Es más, Luis hablaba sobre los convenios de zafralidad, cuestión que es ventajosa para ellos. Hoy tenemos trabajadores que son permanentes, no hay más zafra. Fue un convenio que nos sirvió en ese momento y a Conaprole la benefició, pero ya hoy lo está violando. Inclusive, en la interna nuestra estábamos considerando denunciar ese convenio de zafralidad. En realidad, lo que hace Conaprole es precarizar el trabajo, tener durante seis meses a trabajadores con el salario mínimo y durante los otros seis los manda a seguro de paro. Entonces, paga Juan Pueblo el salario de esos trabajadores. Luis hablaba de 200; yo me atrevo a decir que debe haber 800 o 900 trabajadores; inclusive, al día de hoy siguen ingresando trabajadores por primera zafra. Capaz que hay 1.000 trabajadores -sin temor a decirlo- que andan en el entorno de Conaprole. Esta lógica de nueve o diez zafras, relaciones de dieciocho años de trabajo, gente que empezó a los 20 años de edad y que hoy tiene 38, con familia e hijos, pero al día de hoy esos trabajadores no han quedado efectivos.

Entonces, esa lógica de que durante seis meses paga Juan Pueblo y seis meses Conaprole es muy beneficioso para la empresa; inclusive, pretende aumentarlo. En ese caso sí creemos que hace una serie de economías, pero no en el del cierre de una planta, donde el anuncio afecta directamente tanto a los trabajadores del lugar como a la población.

En esto hay algo que me toca en lo personal. Estuvimos en la planta cuatro años haciendo una serie de montajes -los realizo personalmente en toda Conaprole- y lo único que queda para hacer es poner una caldera, básicamente. También hablan de tomar resolución sobre las piletas de decantación, si mañana es una planta de tratamiento -cuestiones de la DINATRA-, pero ahí se hizo la fábrica a nuevo. Inclusive, en oportunidad del temporal, en que volaron todos los techos -hubo una situación compleja en la cual estuvimos ayudando en la ciudad de San Carlos-, se pusieron todos los techos nuevos; era lo que quedaba como una cuestión de años.

Entonces, tenemos una serie de elementos por los cuales estamos convencidos de que la situación no pasa por hacer economía. Acá hay una resolución. Inclusive, si fuera tan así, que tan claros están los números -Conaprole no quiere dar los números; la semana pasada, hace diez días, tuvimos una reunión en el Ministerio con la tripartita-, Conaprole hubiera ido a la reunión tripartita convocada por el propio ministro con los números que argumentan económicamente por qué cierra. No hay nada. Y al día de hoy todavía no hemos tenido respuesta en torno a cuál es el resultado económico por el cual tienen que cerrar en marzo.

Parecería que si uno está tan complicado, debe cerrar pasado mañana o avisar con tiempo, porque el aviso fue posterior.

Básicamente, la preocupación es en torno al deterioro de las relaciones laborales. El conflicto del año pasado, que fue público y se hizo sumamente mediático, no fue ni la mitad de lo que pasaba mediáticamente.

Estamos asistiendo a esa situación y nos preocupa porque -reitero- los acuerdos están firmados. La semana pasada el Ministerio fue muy claro en cuanto a los acuerdos de prevención de conflictos -lo quiero destacar- que establecen que ante este tipo de situaciones uno previamente debería estar analizando los hechos. Reitero, al día de hoy, pasados diez o doce días de esa reunión, aún no tenemos información. Entonces, acá hay una tendencia a puentear al sindicato respecto a la información básica necesaria para hacer un análisis más contundente con relación a la viabilidad, o no, de la planta.

SEÑOR FIGUEROLA (Heber).- Más allá del informe planteado por parte de los compañeros y bajando a tierra, porque sabemos cuál es la situación de la industria, la propuesta de los trabajadores y las diferentes instancias de debate que hemos realizado -y que vamos a seguir realizando- a través de toda la Federación y, naturalmente, de la consecuencia que están teniendo los trabajadores en torno a un embate muy importante de las empresas en detrimento de las fuentes de trabajo, de la calidad de vida, etcétera, me quería referir a que, a nuestro entender, están enmarcados dentro de una estrategia de las empresas, pero no es casualidad teniendo en cuenta el escenario regional que hoy enfrentamos, fundamentalmente de Brasil y de Argentina, donde a partir de la implementación de determinadas políticas hoy está implantada la reforma laboral.

Nos parece que es una suerte de ensayo y error que están haciendo las empresas -Conaprole no queda afuera-, en la medida en que hay desconocimiento de lo que son los acuerdos tripartitos en el marco del Consejo de Salarios. Obviamente, hay un incumplimiento del acuerdo del año 2006 mediante el cual, frente a cualquier decisión que deba tomar de cierre de planta, de cierre de sector, que afecte los puestos de trabajo, antes de adoptar la determinación se tiene que informar al sindicato, lo cual no se llevó adelante por parte de la empresa. Lo segundo es en cuanto a esa suerte de desconocimiento que solapadamente se está impulsando por parte del Directorio de Conaprole, en la medida en que el sindicato solicitó en varias oportunidades una reunión conjunta que hasta ahora no se concretó -más allá de los ámbitos que hay y demás-, fundamentalmente para plantearle nuestra visión, en general, en torno a la industria láctea y, en particular, respecto a la eficiencia de la empresa. Las dos instancias fueron rechazadas. Una fue promovida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y la otra fue la instancia de diálogo planteada al Directorio por parte del sindicato. Nos parece importante señalar estas cuestiones.

Lo otro es la consecuencia. En una visión general, en caso de concretarse eso, naturalmente, desaparecerá la cuenca lechera de Maldonado, con el impacto que eso tiene en los pequeños y medianos productores, en los distribuidores. Vale decir también que hay una preocupación bastante importante por parte de los distribuidores lecheros afincados en San Carlos, en Maldonado, etcétera, y en la sociedad en su conjunto.

Por lo tanto, para nosotros, esa decisión de Conaprole es totalmente revisable en el sentido de evitar este tipo de situaciones. Ahora, ¿qué pasa? Conaprole hoy está planteando que no va a haber despidos, que va a haber traslados, que hay diferentes alternativas, etcétera. Si lo vemos solamente desde ese punto de vista y en el entendido del escenario que hoy hay en general, evidentemente nos estaría faltando una visión más amplia. Por eso deberíamos tener en cuenta, e inclusive la propia Comisión, este tipo de situaciones desde el punto de vista de la legislación laboral fundamentalmente en cuanto al impacto que implica para toda la sociedad en su conjunto y en particular para un pueblo del interior.

Básicamente, vinimos a plantear esta preocupación. Seguiremos recorriendo todos los caminos correspondientes. Queremos decir que hay una sensibilidad muy importante en el pueblo, habida cuenta que estamos recogiendo miles de firmas para que no se cierre la planta de San Carlos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Comprendemos la gravedad de la situación, no solo para los trabajadores de Conaprole, sino lo que implica para el entorno de San Carlos, para el desarrollo económico y cómo atañe al conjunto de la población.

Nosotros vamos a convocar al Directorio de Conaprole para que le plantee al Parlamento cuáles son las perspectivas, por qué se entiende que no se puede desarrollar esta planta cuando sí están previstas otras inversiones. No es que tengan que rendirle cuentas al Parlamento, pero sí sería bueno que explicaran un poco la estrategia que tiene relación directa con puestos de trabajo y con la situación de una localidad.

Al mismo tiempo, vamos a remitir la versión taquigráfica a los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, y de Industria, Energía y Minería.

Nos mantendremos en contacto para hacer un seguimiento de este tema.

Muchas gracias por su comparecencia.

(Se retira de sala la delegación integrada por representantes de la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea y de los trabajadores de la planta industrial de Conaprole de San Carlos)

(Ingresa a sala una delegación integrada por representantes del Sindicato Único de Trabajadores de la Enseñanza Privada -SINTEP- y del personal del CAIF Núcleo Meleté)

——La Comisión da la bienvenida a las señoras Mónica Correa y Mónica Mayero, y al señor Fernando Talento, en representación del CAIF Núcleo Meleté, y al secretario de Asuntos Laborales del Secretariado Ejecutivo del Sindicato Único de Trabajadores de la Enseñanza Privada -SINTEP-, señor Pablo Abisab.

SEÑOR ABISAB (Pablo).- Muchas gracias por recibirnos. Hemos concurrido para informar acerca de la situación que vienen transitando las compañeras trabajadoras del CAIF Meleté.

Como ustedes saben, el Plan de Atención a la Primera Infancia es llevado adelante por el Estado a través de políticas públicas y atiende a más de cincuenta mil niños y niñas en todo el país. Estas políticas se llevan a cabo por aproximadamente diez mil trabajadores -las cifras no son oficiales- en los CAIF que hay en todo el país. Como sindicato, venimos acompañando y apoyando este tipo de políticas, que tienden a atender y a garantizar los derechos de las niñas, niños y la familia. Esto está en el marco de convenios que se hacen también con la sociedad civil, con asociaciones civiles que realizan la gestión de estos centros. La organización que gestiona el CAIF Meleté se llama CEPID y desde marzo de este año está dejando los convenios que tiene con el INAU.

Lo que venimos a plantear es parte de un problema que, como sindicato, identificamos como más estructural y que hemos cuestionado: me refiero a tercerizar la gestión de las políticas públicas. Hablar de esto nos llevaría a hacer un planteo más de fondo que es muy extenso para ser abordado en este momento; lo digo solo a modo de introducción para poner a la Comisión en conocimiento de cuáles son los problemas que enfrentamos cuando las organizaciones de la sociedad civil no gestionan adecuadamente.

En ese sentido, nosotros identificamos por los menos dos problemas fundamentales. En la atención que se les brinda a las familias y a las niñas y niños de cero a tres años, cuando hay dificultades en la gestión -para no entrar en un terreno que puede ser escabroso- y estas organizaciones dejan los convenios o INAU se lo solicita, primero, tenemos el problema de que las trabajadoras y los trabajadores del centro inician una etapa de incertidumbre con respecto a su fuente de trabajo. Es decir, las trabajadoras y los trabajadores que están todos los días con las familias, que tienen una historia de

vínculos con ellas, que acompañan todo el proceso de desarrollo y de inserción en la comunidad de los sectores más vulnerables de la población, se encuentran de buenas a primeras ante la posibilidad de perder su trabajo porque una asociación civil gestiona mal. Y al mismo tiempo, las familias involucradas tienen la posibilidad de perder el vínculo que se ha ido desarrollando con estos equipos de trabajadores que están en cada centro.

Si ustedes me preguntan cuánto puede influir esto en una estadística, diría que puestos de trabajo no se pierden; lo que sí se pierde son las personas que están en esos puestos de trabajo, que no son un número. Entendemos que es fundamental no cortar ese desarrollo que se viene dando entre el equipo y las familias, los niños y las niñas que se atienden.

Resumiendo: esta organización no gubernamental, CEPID, ha tenido dificultades en la gestión, se le pide que deje los convenios y hay por lo menos nueve centros que van a cambiar la asociación civil que los gestiona, lo que nos lleva a que haya trabajadoras y trabajadores que tienen una posibilidad cierta de perder sus sustento, su fuente de trabajo.

Como sindicato, hemos ido planteando algunas cuestiones para tratar de que las organizaciones que hacen los convenios puedan asumir por lo menos una parte de los trabajadores de cada centro, aunque nosotros aspiramos a que sea la totalidad. Se ha logrado que los llamados que se han hecho para estos centros -entre los cuales está Meleté- tengan una cláusula que establece una ponderación escalonada si se mantiene cierta cantidad de trabajadores. Pero lo cierto es que seguimos con la incertidumbre de lo que va a pasar con las compañeras y compañeros que trabajan en estos centros.

Tal vez, por algunas cuestiones particulares, el caso de Meleté es distinto al de la mayoría de los centros de todo el país que atienden a la población de más alta vulnerabilidad social, pero no por eso es de menor importancia que se mantenga el equipo de educadoras, psicomotricistas, psicólogas, auxiliares de servicio y trabajadoras que se ocupan de los distintos aspectos de funcionamiento del centro, porque todas y cada una de ellas son importantes para el desarrollo y para mantener el vínculo que mencioné con los niños y las niñas, la familia, la comunidad y la sociedad en general.

Las trabajadoras que desarrollan su tarea día a día les podrán explicar un poquito mejor de qué se trata, cuál es su trabajo, cuál ha sido la hoja de ruta que han tenido desde diciembre de 2018, cuando tuvimos las primeras señales de deficiencia en la administración de esta ONG. Y voy a decir algo que había omitido: hay que tener claro que en este proceso, los que terminan pagando los platos rotos siempre son las trabajadoras y los trabajadores.

En diciembre, esta organización anunció a las trabajadoras que no les garantizaban que pudieran cobrar el salario, el salario vacacional ni el aguinaldo. En el mes de junio tuvimos que hacer una convocatoria ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el ámbito de la DINATRA, porque al día 12 todavía no se les habían pagado los salarios del mes anterior; lo que se les dio fue un adelanto del salario del 50%. Luego logramos solucionar esa situación, pero la incertidumbre sigue. Y todo esto que han tenido que transitar las trabajadoras durante los últimos meses se ha hecho sin afectar en lo más mínimo la atención a las familias, y tenemos pruebas de eso. Los padres que llevan a sus niños y niñas al CAIF Meleté están acompañando a las trabajadoras en todas las decisiones que han ido tomando en este tiempo. Han tenido que ver cómo sustentar su hogar cobrando a veces la mitad de su salario.

Entonces, más allá de que por su naturaleza el sindicato tiene que venir a plantear las problemáticas de las trabajadoras y los trabajadores, en este caso los propios gestores de este CAIF, la organización CEPID, expresaron ante el Ministerio de Trabajo y

Seguridad Social que no tienen nada que decir con respecto al trabajo y desempeño de las trabajadoras, el que calificaron de excelente, al igual que el vicepresidente del INAU y la directora de Proyectos.

SEÑORA CORREA (Mónica).- Nosotros tenemos mucha incertidumbre respecto a nuestros puestos de trabajo, pero lo que más nos preocupa son los niños, porque si en este momento hubiera un cambio de personal, serían los más afectados, en la parte cognitiva, en su desarrollo, dado que en la etapa en la que están -son niños muy chicos- lo fundamental es la contención que les podamos dar. Es muy importante que desde nuestro centro acompañemos y ayudemos a las familias en la educación de sus hijos.

La situación que estamos viviendo es muy complicada, pero más allá de que exista la posibilidad de que nos quedemos sin nuestra fuente laboral seguimos realizando nuestra labor como siempre, pensando en los niños y sus familias, que para nosotros son lo más importante.

SEÑOR TALENTO (Fernando).- Los integrantes de la delegación trajeron una breve reseña de todo lo sucedió, una copia de la carta de los padres que llevan a sus niños al CAIF.

La preocupación por la situación no solo afecta a los padres del barrio, sino también a nosotros, como funcionarios. Además, los policías y empleados de empresas que trabajan acá también traen a sus niños.

Sería bueno encontrar una solución a este complejo tema. Cuando uno deja a sus niños en manos de este personal, lo hace con total confianza, porque los conoce y hace muchos años que trabajan allí. Los hijos son lo más preciado que tenemos y, por lo tanto, genera mucha inquietud en las personas.

SEÑOR NÚÑEZ FALLABRINO (Gerardo).- Agradecemos la visita a la delegación, con la que ya nos hemos reunido a conversar para tomar conocimiento de la temática.

Propongo invitar a las autoridades del INAU para ver qué tienen proyectado para este centro CAIF. También quisiéramos saber en qué situación se encuentran las partidas salariales y haberes salariales que en algún momento se han atrasado. No me quedó claro si siguen atrasados. Se trata de recursos que el Estado tiene destinados a salarios, pero en algunos casos parece que quedaron en manos de la Administración.

En esta Comisión ya habíamos visto situaciones similares a la planteada. Recuerdo que al principio de la Legislatura conocimos el caso de algunos centros de Salto y Paysandú que enfrentaban problemas similares y a los que se les encontró una solución.

Por lo tanto, propongo invitar a las autoridades de INAU para que vengan a nuestra Comisión y remitirles la versión taquigráfica de la sesión de hoy a efectos de que tomen conocimiento de lo que se ha planteado aquí, si bien los trabajadores y trabajadoras ya han conversado con ellos.

SEÑORA CONDE (María Luisa).- Saludo a la delegación. Soy de Playa Pascual, San José. Soy funcionaria de una asociación civil; trabajo con niños con discapacidad; soy educadora y entiendo perfectamente lo que expresaban las chicas de la delegación en cuanto al cuidado de los niños y la tranquilidad que sienten los padres. Hace más de diez años que desempeño esta tarea, y continúo haciéndolo.

Me llama poderosamente la atención lo que ha sucedido, porque INAU hace un seguimiento muy estricto de los gastos de las asociaciones civiles. Nos preocupa que esto suceda, porque va en detrimento del servicio, genera inestabilidad y una sensación que se trasmite a los niños. Por más que las funcionarias estén abocadas a la tarea, los niños captan todo.

Nosotros queremos apoyarlos y vamos a tratar de estar presentes el día que venga INAU.

Yo soy orgullosa representante de una asociación civil; trabajo para una que está en Ciudad del Plata y tiene los números impecables. Ahí siempre hay dinero. INAU siempre hace el seguimiento. Continuamente tenemos supervisiones y debemos cumplir con exigencias de los bancos.

Lamento lo que están pasando. Cuando uno se dedica a atender niños lo hace desde adentro; es algo que va mucho más allá del sueldo; al menos es lo que me pasa a mí. Ganamos muy poquitito en la asociación, pero no me preocupa porque hago lo que me gusta y quiero.

Los apoyamos enteramente y estamos siempre a las órdenes.

SEÑORA CORREA (Mónica).- Este mes no le depositaron la partida a la ONG, el encargado de pagarnos era el INAU y lo hizo fuera de fecha.

SEÑOR REUTOR (Carlos).- Saludamos a la delegación.

A quienes somos padres nos da mucha tranquilidad dejar a nuestros hijos con profesionales a lo que conocemos y trabajan hace mucho tiempo.

Comparto la propuesta hecha por el señor diputado Gerardo Núñez para que se invite al INAU.

Realmente nos preocupa la situación planteada por la delegación. El Estado destina importantes fondos a la primera infancia, pero es preocupante que no lleguen los salarios de los trabajadores. Es necesario ver qué hacer al respecto.

SEÑOR PRESIDENTE.- Compartimos la preocupación planteada por los diputados con respecto a lo expresado por la delegación.

Vamos a convocar al Directorio del INAU para analizar esta situación. Hay temas de fondo; es necesario analizar cómo se desarrollan las políticas públicas. La tercerización de las políticas sociales trae aparejadas estas situaciones.

El Estado destina un importante presupuesto a primera infancia, pero si uno mira los salarios de los trabajadores y trabajadoras de los CAIF, advierte que los salarios no reflejan el esfuerzo que hacen ellos por dar la mejor atención a los niños.

Sabemos que hay políticas definidas y que es muy importante lo que se está haciendo en materia de primera infancia. Pero muchas veces la precarización en el trabajo que hemos visto en varias organizaciones civiles lleva a dificultades en el conjunto del país. Entonces, también son motivo de preocupación los niveles salariales y las condiciones de trabajo de quienes hacen posible esa atención de calidad a la primera infancia.

Lamentablemente, nos disponemos de más tiempo porque debemos atender a otra delegación que también enfrenta una situación de conflicto y resulta que a la hora 13 y 30 comienza una sesión de la Asamblea General, lo que reglamentariamente no nos permite continuar. En realidad, quisiéramos seguir ahondando en estos temas.

SEÑOR ABISAB (Pablo).- Queremos dejar en claro que cuando hacemos el planteo hablamos, primero que nada, en defensa de estas políticas públicas. Pero como trabajadores, queremos que respeten nuestros derechos.

Esta situación no es la regla general. A nosotros nos consta el control del INAU. Desde el sindicato hemos colaborado para que se informe cuando se advierten situaciones que no corresponden, más allá del pago de salarios.

Conocemos organizaciones de la sociedad civil que trabajan de forma muy comprometida, que son transparentes y prolijos. Es bueno destacar eso, porque no podemos poner a todo el mundo en el mismo lugar.

Les agradecemos por atendernos.

(Se retira de sala la delegación del SINTEP y personal del CAIF Núcleo Meleté)

(Ingresa a sala una delegación de AFSA, Asociación de Funcionarios del Sanatorio Americano)

SEÑOR PRESIDENTE.- Damos la bienvenida a la delegación de AFSA, integrada por los enfermeros Juan Carlos Gómez y Matías Vallega, del sector block quirúrgico; la señora Leticia Errecaita, del sector ropería; la señora Cecilia Borges, del sector farmacia; la licenciada en enfermería Andrea Aldaz, del sector emergencia pediátrica; y la señora Rosalba Hunter en representación de la Federación Uruguaya de la Salud, FUS.

Sabemos que nos pidieron una entrevista debido al conflicto que están atravesando. Hoy es un día complicado, pero tratamos de comprimir a todas las delegaciones para poder atender a todos y ver de qué manera podemos darles una mano.

SEÑOR VALLEGA (Matías).- Formo parte de la Mesa Directiva de AFSA, del Sindicato de Funcionarios del Sanatorio Americano no médicos. Me acompañan representantes de la Federación Uruguaya de la Salud -FUS- y también dos compañeros en representación de los involucrados en el hecho que ha sido el detonante de lo que les venimos comentar a ustedes.

Señores integrantes de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados: la Comisión Directiva de la Asociación de Funcionarios del Sanatorio Americano se dirige a ustedes con la finalidad de poner en su conocimiento el conflicto que en estos momentos se está desarrollando entre esta organización gremial -o sea, dentro de la FUS- y las autoridades del Sanatorio Americano.

Con motivo de una reivindicación salarial que se estaba llevando adelante por AFSA se dispuso la adopción de medidas gremiales que fueran oportunamente aprobadas por la asamblea general de afiliados; fueron previamente notificadas, en tiempo y forma, en ámbito bipartito a las autoridades del Sanatorio Americano y, paralelamente, al Consejo Central de la Federación Uruguaya de la Salud.

Ya anteriormente, en el marco de reivindicaciones llevadas adelante por el sindicato de base exigiendo el cumplimiento de los distintos acuerdos pautados en los consejos de salarios, así como las titularizaciones, subrogaciones, pasajes de grado y categorías, las autoridades comenzaron a tomar medidas antisindicales que atentaban contra la organización de los trabajadores. Entre ellas, podemos citar el descuento de horas por asamblea, que antes no se realizaba ya que estaba preacordado en un ámbito bipartito que no se descontarían. En los mismos ámbitos se nos argumentó que el descuento por concurrir a las asambleas era porque la patronal había visto una determinada concurrencia a las asambleas; de un año a la fecha, hemos sabido duplicar la convocatoria a las asambleas de AFSA. La patronal tomó con preocupación ese hecho y decidió realizar los descuentos sin previo aviso y sin realizar estrictos controles de los tiempos.

También tuvimos limitación de las licencias gremiales, entre otras cosas. Posteriormente, al recibir las solicitudes de reconocimiento salarial, se agudizaron las limitaciones, incurriendo en la utilización de falsas acusaciones que desmentimos ante la directora técnica del Sanatorio Americano, doctora Beatriz Silva. Pudimos intercambiar opiniones y desmentir las falsas acusaciones, pero hasta el día de hoy seguimos

esperando una retractación formal, que ha sido reclamada en reiteradas oportunidades por AFSA.

Ante la negativa de las autoridades a generar una instancia de dialogo es que se da andamiento a las medidas gremiales que desencadenan en la disposición de una investigación administrativa, involucrando al representante sindical Juan Carlos Gómez -que hoy nos acompaña-, a la licenciada en enfermería a cargo del turno, Andrea Aldaz -que también nos acompaña-, y los auxiliares en enfermería Natalia Maldonado y Federico Panzardo. Ninguna de las partes, ni el sindicato, ni los trabajadores, fueron notificados formalmente, hasta concurrir a la citación por parte de las autoridades de la empresa en DINATRA, el 10 de junio de 2019. Además, denunciaron al sindicato de base por tomar acciones reivindicativas sobre temas a tratar en los consejos de salarios. En los hechos, solo dos de los sectores involucrados en el marco del conflicto están en la plataforma de la Federación Uruguaya de la Salud, FUS.

El 15 de julio se lleva a cabo una nueva instancia en DINATRA, luego de que fuera solicitada a través de nuestro representante legal, para denunciar persecución sindical, por lo antes mencionado y por la actitud tomada por las autoridades luego de la primera instancia en la DINATRA. Allí se preacordó retomar la vía de dialogo generando ámbitos bipartitos y la discusión sobre las tareas que están fuera del laudo que exponen a los usuarios y a los trabajadores. Ello evidencia la arbitrariedad de la investigación a la que expusieron a los compañeros, ya que muestra procedimientos naturalizados en los protocolos internos que no corresponden a los trabajadores, lo que ya ha sido denunciado en varias oportunidades en ámbitos bipartitos.- . Esto implica que los trabajadores ven como normales tareas que hoy en día no están amparadas en las descripciones de cargo formales y legales que están en el Ministerio de Salud Pública y se hacen como una tarea más dentro de la institución.

El punto número cinco dice que la investigación administrativa promovida por la empresa tiene como resultado final el despido por notoria mala conducta de los cuatro compañeros involucrados, uno de los cuales es integrante de la Mesa Directiva de AFSA. Esta drástica resolución adoptada por la empresa determinó que se celebrara una audiencia con carácter de grave y urgente ante la DINATRA, solicitada por la Federación Uruguaya de la Salud. En la audiencia, que se celebró el 8 de agosto del corriente año, la FUS exigió a la empresa en el ámbito tripartito el inmediato reintegro de los cuatro trabajadores despedidos. Ante este planteo y habiendo mediado el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se acordó fijar una prórroga para el día 20 de agosto del corriente año, mientras los compañeros despedidos eran enviados por la empresa al seguro de desempleo parcial y hasta tanto se tuviera una respuesta definitiva respecto del reintegro de los trabajadores sindicalizados despedidos.

Cabe acotar que no verificamos el reintegro de los compañeros a la plantilla del BPS, ni que estén gozando del seguro que se acordó.

La Asociación de Funcionarios del Sanatorio Americano recurre a esta Comisión con el fin de ponerla en conocimiento de lo expuesto en este documento, dispuesta a dar las ampliaciones que consideren necesarias visto la gravedad de la situación en la que nos encontramos hoy, de cara a una patronal con el afán de desmantelar el sindicato de base en pleno crecimiento y organización, lo que ha sido reconocido por las propias autoridades de la institución como algo que atenta contra nuestros derechos y libertades sindicales.

SEÑORA BORGES (Cecilia).- Soy dirigente sindical de AFSA. Me parece que más allá del informe que presentamos es importante explicar la situación real que vivimos al día de hoy en el sanatorio.

Hace muchos años que el sindicato del Sanatorio Americano venía un poco sumergido en su gestión. Hace unos tres o cuatro años hemos tomado la responsabilidad porque había muchas cosas que no se estaban cumpliendo en cuanto al laudo. En los Consejos de Salarios, en los que nuestra patronal es una de las primeras en participar, se firmaban acuerdos -sea de titularidad, de categorías- y, sin embargo, no se veían volcados en nuestra realidad. El laudo que pagan lo utilizan muy a favor de la empresa, y empezamos a trabajar sobre eso. Empezamos a estudiar todos los acuerdos que existen a través de los Consejos de Salarios, empezamos a reclamar en parte eso y a tener un crecimiento en cuanto a la organización de los trabajadores. Los compañeros nos presentan denuncias por escrito, nosotros las planteamos, planteamos los problemas y siempre intentamos mantener el diálogo con la empresa.

En el último año, la empresa ha tomado muchas acciones en contra del sindicato, tratando de limitarnos, someternos y llamarnos al orden por considerar que un sindicato que crece de un 40% a un 60% o 70%, que es el porcentaje de trabajadores no médicos afiliados, es perjudicial para ellos y para sus intereses. El Sanatorio Americano vende servicios, no es mutualista, y por eso no tiene socios propios. La patronal tiene que articular de determinada manera protocolos internos, inventar protocolos, obligaciones y presiones laborales para que los compañeros optimicen los recursos y el trabajo, porque toda esa optimización es lo que se vende y, por lo tanto, se recauda más. Hace un año y medio venimos denunciando estas cosas por separado, sector a sector, compañero a compañero, pero decidimos unificar la fuerza y hacerlo como un planteo general, porque consideramos que más allá de que cada sector funcione diferente, en los hechos estamos hablando siempre de lo mismo: tareas que exceden al laudo, responsabilidades mal puestas, etcétera.

El incidente por el que los compañeros fueron despedidos por notoria mala conducta es un reflejo de la realidad que vivimos hoy en día y que venimos denunciando hace tres años, sin recibir del otro lado ninguna respuesta positiva, ni ningún intento de abrir ninguna mesa de diálogo, que es lo que en un principio estábamos solicitando.

SEÑORA TASSANO (Laura).- Agradezco la presencia a la delegación.

Ustedes hablan de conflicto. Se refieren a los paros en emergencia, si no estoy mal informada. Creo que el conflicto que tuvieron tiene que ver con un niño de tres meses que venía de Rosario, Colonia, que entró por emergencia e iba directo a CTI y a quien le negaron la atención. Estoy totalmente contra la falta de atención a cualquier ser humano: niño, anciano o quien sea.

Me gustaría que aclararan el conflicto que tuvieron y, al mismo tiempo, sugiero escuchar al Directorio del sanatorio, porque este es un conflicto entre dos partes. Sé que hubo que operar a ese niño en forma urgente por dos paros cardíacos, y me parece inhumano que no se lo haya atendido.

SEÑOR VALLEGA (Matías).- Soy auxiliar de enfermería y trabajo en block quirúrgico de cirugía cardíaca de adultos y en la sala blanca, en la que se realizan las artroplastias de rodilla y de cadera del Sanatorio Americano, dos IMAE de las tres que trabajan allí.

El paciente fue trasladado de coordinación, no fue un paciente que fue a consultar a la puerta de emergencia. Esa es una puntualización muy importante a la que quiso hacer referencia la compañera al tratar de mostrar el funcionamiento del sanatorio. Al no ser una mutualista y no contar con socios propios, el Sanatorio Americano trabaja con los prestadores de salud del interior que son, a su vez, sus propietarios. El paciente iba coordinado para ser ingresado al CTI pediátrico para realizarse la cirugía de una cardiopatía congénita ya diagnosticada. La cirugía no estaba coordinada para el día

siguiente; se coordinó en el momento por la situación que se dio en la madrugada con el niño ya internado e ingresado al CTI pediátrico. En ningún momento se dejó de atender al niño. A esto no lo llamamos conflicto, sino una determinante que tomó la patronal, intermediando con mandos medios que intervinieron en la situación, que se molestaron por la presencia de un compañero representante de la mesa sindical que se acercó a la puerta de emergencias para explicar que los compañeros enfermeros estaban bajo medidas de paro o bajo ciertas medidas de lucha.

El compañero representante del sindicato se hizo presente y aclaró esta situación ante los mandos medios, que eran el licenciado en enfermería involucrado y la jefa licenciada en enfermería perteneciente al departamento de enfermería. El paciente no era crítico; solamente se debía evitar que llorara porque eso podía agravar su situación clínica o provocar una cianosis, que es una pérdida de irrigación producto del llanto. Allí hubo un intercambio de opiniones entre quienes estaban considerando sacar al niño de la termocuna en la que había sido trasladado en la ambulancia y quienes consideraban que ello iba a ser perjudicial para él, aunque en definitiva fue lo que se realizó. El niño fue sacado de esa unidad de traslado en la que venía en la emergencia móvil y fue puesto en brazos de su madre. Esas son instancias técnicas que no podemos discutir; son cuestiones médico- legales que escapan a nuestro conocimiento. Nosotros somos conscientes de nuestras obligaciones como auxiliares de enfermería y de lo que involucra la ética y moral de cualquier trabajador de la salud. Eso nunca se puso en tela de juicio; jamás esta mesa sindical ni el instructivo de paro que se ha puesto en cuestión va a poner en riesgo la vida ni la atención de ningún paciente, primero por el paciente, y segundo por la ética y la moral con las que nosotros trabajamos en esto.

Somos enfermeros, licenciados de enfermería, y esta es una profesión que por naturaleza es de vocación. Acá no se puede poner en tela de juicio y mucho menos acusar a los compañeros de una omisión de asistencia que fue levemente mencionada. Consideramos que la empresa no tiene ningún argumento y que la investigación administrativa ha sido totalmente sesgada por la patronal, porque es una investigación desarrollada por un abogado contratado por la propia institución y porque basta con leer algunos de los interrogatorios que se hacen a las partes involucradas para ver la intención que tiene. No es menos importante que el resultado de esa investigación administrativa no haya llegado a manos de los trabajadores despedidos ni de la mesa del sindicato. Nosotros lo exigimos, la pedimos, pero como está en manos de la contraparte no va a llegar a nosotros.

Ese es un argumento más que nos hace pensar que se trata de una investigación absolutamente arbitraria y con pocos fundamentos legales como para que tenga un andamiento legal.

SEÑORA HUNTER (Rosalba).- Integro el Consejo Central de la FUS.

No voy a redundar en lo que dijo el compañero, porque fue absolutamente claro, pero creo que a veces las repeticiones de los conceptos son necesarias. Los trabajadores no hacemos omisión de asistencia, los que hacen omisión de asistencia son los médicos. Y aunque esa no fuera una cuestión legal, nosotros trabajamos en un sector y sabemos cuáles son nuestras responsabilidades desde el punto de vista ético y moral con todos los usuarios, y máxime cuando se trata de un niño de tres meses. La responsabilidad aquí la tiene la empresa. El niño llegó coordinado, y la cama del CTI no estaba pronta. La responsabilidad es de la empresa, pero es mucho más fácil poner la responsabilidad donde no corresponde. Ese niño nunca debió haber estado en la emergencia; debió haber llegado directamente al CTI, no debió haber salido de su termocuna y no debió haber sido atendido en brazos de su madre porque, desde el punto de vista técnico, no era lo mejor. No nos compete a nosotros juzgarlo, porque para eso está el médico. Lo

más importante aquí es que omisión de asistencia no pudo haber habido nunca. Ese niño está bien, pero sin embargo hay cuatro trabajadores despedidos.

Decir con ligereza que somos irresponsables es dañar el corazón mismo de nuestra profesión y no actuar con la responsabilidad que corresponde. Las instituciones de salud son las responsables; ningún trabajador de la salud deja de atender a ningún paciente nunca, y ese es el máximo de los problemas que tenemos a la hora de reivindicar. Yo creo que se olvidan de que somos trabajadores que trabajamos con lo más sensible. Cuando nacen y cuando mueren, ahí estamos, pero eso no puede ser una cruz permanente. Esta medida se tomó por represión sindical, ni más ni menos. Un sindicato que se moviliza, que crece y que es ejemplo para una de las peores patronales, la FEMI.

SEÑORA TASSANO (Laura).- Quiero aclarar que la información que llegó fue que había habido omisión de asistencia, que por una orden sindical se había decretado un paro, que la cama no estaba pronta y que por eso el niño había ingresado por emergencia. Yo manejo datos y agradezco la aclaración, porque esta información no es la que me llegó.

SEÑORA CONDE (María Luisa).- Manejo más o menos los temas de salud y sé que cuando se toma alguna medida no se deja de atender a los usuarios. Soy usuaria de ASSE y he acompañado alguna ocupación del centro del kilómetro 26 y sé que en esos momentos están todos. Tal vez la información se desvirtúa para justificar los despidos. Estamos a las órdenes.

SEÑOR REUTOR (Carlos).- La verdad es que nos ilustraron muy puntual y específicamente sobre las reivindicaciones y la problemática que tienen en su lugar de trabajo. Sin duda, hay un margen para cualquier trabajador que se empieza a organizar y a reivindicar sus derechos en cualquier lugar de trabajo, pero cuando el empresario empieza a quitarle derechos y a usufructuarlos comienza a reprimir sindicalmente a los compañeros que se empiezan a organizar.

Creo que fue interesante y elocuente la pregunta de la diputada porque es importante saber lo que pasó. Los trabajadores marcaron una posición y acá tenemos la problemática de las condiciones de trabajo porque, si no me equivoco, no estaban dadas las condiciones para recibir a ese chiquilín. Sabemos que el Sanatorio Americano es prestador de servicios y trata de contener la mayor cantidad de entradas para tener más insumos económicos para sus arcas, pero tiene que tomar en cuenta las condiciones y garantías que debe tener el paciente; también hay que hablar de eso. Cuando se hace una evaluación y no se estudia bien cuáles son los puntos, lo primero que se dice es que no se brindó asistencia, pero se plantea realmente cuál es la situación. Los enfermeros estaban ahí, y por lo que dicen estos documentos, no existió una postura firme del encargado de emergencia para dar las garantías al trabajador y permitirle asumir esa responsabilidad. El encargado debe hacerse cargo del trabajo que se va a hacer y de las condiciones en que se realiza.

Creo que hay mucho para hablar porque existen algunas cuestiones que son directamente dependientes de la empresa y otras, sin duda, de la negociación colectiva. En esta sala apostamos a que se discutan políticamente las reivindicaciones.

Finalmente, quiero plantear dos cosas. En primer lugar, que nos mantengan al tanto, porque sabemos que el día 20 tienen una reunión y, en segundo término, que citemos a la empresa en la primera sesión que tengamos para ver qué pasos ha seguido, qué ha evolucionado de esta conversación y para seguir la problemática que tienen los trabajadores en ese sector.

SEÑOR PRESIDENTE.- Creo que en esta situación se impone convocar a la empresa para que pueda dar su posición de por qué hoy hay cuatro trabajadores

despedidos, más allá de si se ha dado un *impasse* porque hoy estén en el BPS, pero no hay confirmación de eso. | Nos parece importante porque hay algunos antecedentes a nivel de salud privada de represión antisindical extendida en muchos lugares; también hay experiencias en el Sanatorio Americano.

El planteo que hicieron fue muy aclaratorio en el sentido de que no se dejó de prestar asistencia, nunca hubo omisión de asistencia. Personalmente tengo muy claro cómo funcionan, la forma cómo encaran los trabajadores de la salud privada y la pública su actividad en relación a la defensa de la vida y condiciones de salud de las personas que ingresan. Lo viví personalmente luego de una huelga de hambre de veinticinco días y nos internaron en el Sanatorio Americano y pude comprobar la capacidad técnica y humana de los trabajadores que desempeñaban la labor.

Sabemos las dificultades que muchas veces implica negociar efectivamente con FEMI. Es bueno recordar que existen leyes de negociación colectiva tanto en el ámbito público como privado, y que hay un interlocutor válido que forma parte del proceso democrático y que fue fundamental para alcanzar nuevamente la democracia de nuestro país: los trabajadores organizados.

Muchas veces la organización, las asambleas multitudinarias que se forman para reivindicar derechos no solo de los trabajadores sino también de los usuarios -la lucha de los trabajadores de la salud siempre estuvo vinculada a la lucha por los derechos de los usuarios- generan determinado nerviosismo en algunos empresarios médicos. Creo que es de lo que estamos hablando.

Convocaremos a la empresa para que presente sus planteos para ayudar a resolver este conflicto y que los trabajadores se reintegren de forma inmediata a los trabajadores a sus lugares de trabajo.

Aunque no disponemos de más tiempo, estamos abiertos al contacto para lo que ustedes consideren la Comisión pueda ser útil para allanar un camino de negociación.

SEÑORA BORGES (Cecilia).- Si desean podemos mandar por mail el documento en el que consta la investigación; no tenemos el resultado porque nunca nos llegó pero sí todo el proceso.

Además, tenemos documentado lo que entregamos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el 15 de julio cuando hicimos la denuncia por persecución sindical, donde dejamos asentado el historial del que venimos y determinados hechos puntuales que demuestran la situación en la que estamos.

Agradecemos esta instancia y esperamos salir de esta instancia de la manera mejor posible.

SEÑOR PRESIDENTE.- Remítanlo a Secretaría que inmediatamente lo hará llegar a todos los diputados.

La Comisión agradece la presencia de la delegación.

Se levanta la reunión.

≠